



Pengaruh *Leadership, Communication* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Point Coffee Medan

Etri Rode Wisna Wati^{1*}, Muhammad Toyib Daulay², Muhammad Yaizamul Insan³

^{1,2,3})Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains,

Universitas Pembangunan Panca Budi

Korespondensi: etriwatimanurung@gmail.com

Abstract. *This research was conducted to evaluate the extent to which leadership, communication, and competence influence employee performance at Point Coffee Medan. The background of this study stems from field findings indicating a decline in performance quality, such as delays in task completion, miscommunication among employees, and a lack of ability to carry out tasks effectively. These conditions suggest a need for improvement in human resource aspects, particularly related to leadership style, communication effectiveness, and competency levels. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. Data collection was carried out through questionnaires distributed to 38 respondents who are employees of Point Coffee Medan. The instruments used were tested for validity and reliability, and data analysis was conducted using multiple linear regression techniques. The purpose of this study is to determine both the partial and simultaneous influence of the three independent variables on employee performance. The analysis results show that leadership, communication, and competence have a positive and significant influence on performance, both jointly and individually. Appropriate leadership styles can motivate and guide employees in carrying out their tasks. Clear and open communication encourages collaboration and a harmonious work atmosphere. Meanwhile, high competence enables employees to work more efficiently, accurately, and productively. The conclusion of this study confirms that employee performance improvement is strongly influenced by leadership ability, the quality of internal communication, and mastery of job competencies. Therefore, it is recommended that the company develop these three aspects as a strategy for managing human resources.*

Keywords: *Leadership, Communication, Competence, Employee Performance, Point Coffee*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh kepemimpinan (leadership), komunikasi (communication), dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Point Coffee Medan. Latar belakang dari studi ini berasal dari temuan di lapangan yang menunjukkan adanya penurunan kualitas kinerja, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, miskomunikasi antar karyawan, serta kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam aspek sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, efektivitas komunikasi, dan tingkat kompetensi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada 38 responden yang merupakan karyawan Point Coffee Medan. Instrumen yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa leadership, communication, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara bersama-sama maupun secara individual. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu memotivasi serta mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugas. Komunikasi yang jelas dan terbuka mendorong terciptanya kolaborasi dan suasana kerja yang harmonis. Sedangkan kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja lebih cepat, tepat, dan produktif. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memimpin, kualitas komunikasi internal, serta penguasaan kompetensi kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan ketiga aspek tersebut sebagai strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Point Coffee

A. PENDAHULUAN

Manajer organisasi saat ini dihadapkan pada lingkungan yang semakin berubah dan harus mampu mengatasi berbagai tantangan kompetitif global. Dalam menggambarkan peran

leadership, seorang leader perlu memiliki peran dalam membangun hubungan, memengaruhi orang lain, mencari dan memberikan informasi, serta membuat keputusan (Nurhalim et al., 2023).

Di dunia bisnis persaingan semakin ketat, perusahaan diarahkan untuk terus berinovasi dan kreatif dalam meningkatkan kinerja agar dapat berkembang. Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan adalah Leadership, Communication dan Kompetensi terhadap kinerja karyawannya, termasuk Point Coffee Medan. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada faktor individu, namun juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan kerja.

Sebagai salah satu kedai kopi yang cukup populer di Medan, Point Coffee tentunya menghadapi berbagai tantangan. Untuk mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kepuasan pelanggan, Point Coffee Medan perlu fokus pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal akan berpengaruh positif terhadap kualitas dan kuantitas produk serta layanan yang diberikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan, ditemukan bahwa kinerja karyawan, baik yang baru maupun yang lama, kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh minimnya jiwa kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta keterampilan (skill) yang dimiliki oleh karyawan. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam menunjang kinerja yang baik, dan ketidakmampuannya dalam mengembangkan aspek-aspek tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan peneliti sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Point Coffe Medan

No	Kinerja Karyawan	Hasil	Target
1.	Kepemimpinan	70 %	90 %
2.	Komunikasi	75 %	90 %
3.	Kompetensi	78 %	90 %

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Leadership, Communication, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Point Coffee Medan sangatlah penting. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelusuran lebih lanjut mengenai bagaimana penerapan ketiga faktor tersebut di lingkungan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Leadership

Istilah "leadership" berasal dari bahasa Inggris, yang berarti kepemimpinan. Kata "leadership" berakar dari kata "leader" yang berarti pemimpin, serta kata "to lead," yang keduanya mengandung beberapa makna yang saling terkait, yaitu: bergerak lebih awal, mengambil langkah pertama, memelopori, mengarahkan pikiran orang lain, membimbing, dan menggerakkan. Yukl (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara

melakukannya, serta proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Communication

Komunikasi berasal dari kata Latin "communicatus," yang berarti "berbagi" atau "menjadi milik bersama." Dengan demikian, komunikasi dapat dipahami sebagai suatu upaya untuk berbagi informasi demi mencapai kebersamaan. Sementara itu, Effendy (2017) berpendapat bahwa secara pragmatis, komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk memberikan informasi atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung melalui percakapan lisan maupun secara tidak langsung melalui media.

Kompetensi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen.

Penelitian Terdahulu

Peneliti sebelumnya digunakan oleh peneliti untuk melakukan kajian dalam penelitian mereka, dengan tujuan untuk memahami teori-teori yang ada serta metode penelitian yang telah digunakan. Menurut Christilis O. Posuma (2013) menyatakan Hasil menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada pengujian parsial variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Muhammad Shollih Abdurrahman Ratno Purnomo & Eling Purwanto Jati (2019) menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja otonom dan internal locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Model konseptual menghubungkan tiga variabel bebas: Leadership (X1), Communication (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis:

- H1: Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Communication berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian yang fokus pada variabel sebagai objek studi, di mana variabel tersebut harus didefinisikan secara operasional, Sugiyono (2017).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Point Coffee Medan, yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja, Mesjid, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, dengan kode pos 20213. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober hingga selesai

Populasi dan Sampel /Jenis Sumber Data

Populasi terdiri dari seluruh karyawan Point Coffee Medan sebanyak 25 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 20%, menghasilkan 25 responden dengan teknik random sampling. *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak, tanpa mempertimbangkan karakteristik tertentu dari individu dalam populasi.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan faktor yang diduga memengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen, yaitu:

a. Leadership (X1)

Leadership didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengambil keputusan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Aspek yang diamati meliputi gaya kepemimpinan, kemampuan memotivasi, dan keterampilan mengambil keputusan.

b. Communication (X2)

Communication mengacu pada proses pertukaran informasi antara pimpinan dan bawahan serta antarkaryawan. Komunikasi yang efektif ditunjukkan melalui kejelasan pesan, frekuensi komunikasi, dan respons terhadap umpan balik.

c. Kompetensi (X3)

Kompetensi menggambarkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Indikator kompetensi mencakup kemampuan teknis, wawasan profesional, dan riwayat pengalaman kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam studi ini, variabel terikat adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan mencakup produktivitas kerja, kualitas hasil, dan pencapaian target kerja.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis data:

1. **Data Primer:** Data yang diperoleh langsung melalui survei lapangan menggunakan berbagai metode pengumpulan data yang bersifat orisinal.
2. **Data Sekunder:** Data yang sudah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan untuk digunakan oleh masyarakat atau pengguna data lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Berikut adalah dua teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini: Yang pertama Observasi (Pengamatan). Dalam konteks penelitian ini, observasi dilakukan terhadap karyawan Point Coffee Medan untuk mencermati berbagai aspek seperti gaya kepemimpinan atasan, pola komunikasi yang terjadi di tempat kerja, serta bagaimana kompetensi masing-

masing karyawan tercermin dalam pelaksanaan tugas mereka. Observasi digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh dari kuesioner dan memberikan gambaran lebih kontekstual terhadap variabel yang diteliti. Yang Kedua Kuisisioner (Angket) Teknik ini memungkinkan pengumpulan data secara langsung dari responden melalui pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dan pengolahan data yang digunakan oleh penulis mengikuti langkah-langkah berikut: 1). Menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu sampel yang telah ditentukan, 2) Mengumpulkan hasil jawaban dari responden, 3) Mengelompokkan data sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden, 4) Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang telah diisi responden kemudian disusun dalam bentuk data kuantitatif, 5) Hasil jawaban dari responden disajikan dalam tabel distribusi. Sugiyono (2018).

Jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan diukur menggunakan skala Likert. Skala ini umumnya digunakan untuk menilai sikap seseorang terhadap suatu hal, seperti setuju atau tidak setuju, baik atau tidak baik, serta sesuai atau tidak sesuai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan dalam kuesioner menggunakan skala Likert dengan memberikan bobot pada setiap pilihan jawaban.

Skala Likert dapat dimodifikasi menjadi skala yang lebih rinci seperti dibawah ini :

Tabel 1.2 Skor Skala Likert

Jawaban	Kode	Bobot
Sangat Tidak Setuju	STS	5
Tidak Setuju	TS	4
Ragu-Ragu	RR	3
Setuju	S	2
Sangat Setuju	SS	1

Analisis Regresi Linier Berganda, dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Leadership, Communication, Kompetensi Kinerja Karyawan. Berikut adalah rumus untuk mencari pengaruh antara variabel X dan Y:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat – Kompetensi Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Variabel bebas pertama – Leadership
- X2 = Variabel bebas kedua – Communication
- e = Standar error

Sedangkan Analisis korelasi berganda ini mengukur seberapa kuat pengaruh gabungan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai interaksi antar variabel tersebut.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda atau R-squared (R^2) adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap

variabel dependen (Y). Menurut Ghozali, Imam. (2018) Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gabungan variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y), koefisien determinasi biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Rumus yang digunakan adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- **KD** = Koefisien determinasi
- **r^2** = Kuadrat dari koefisien korelasi ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Sugiyono (2017). Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial:

$$KD = \beta^2 \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

- **β** = Beta (nilai koefisien terstandarisasi)
- **Zero Order** = Matriks korelasi antara variabel independen dan variabel dependen

Interpretasi hasil:

- **KD = 0**: Pengaruh variabel X terhadap Y lemah.
- **KD = 1**: Pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

Setelah melalui tahapan analisis data tersebut, penulis akan menarik kesimpulan berdasarkan kriteria dan hasil dari analisis yang dilakukan. Hasil analisis ini akan memberikan pemahaman tentang pengaruh Leadership, Communication, Kompetensi Kinerja Karyawan Point Coffe.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Point Coffee merupakan jaringan kedai kopi modern yang berada di bawah manajemen PT Indomarco Prismatama, perusahaan yang juga menaungi Indomaret. Kehadiran Point Coffee di Indonesia dilatarbelakangi oleh meningkatnya minat masyarakat terhadap minuman kopi yang berkualitas, praktis, dan terjangkau. Dengan mengusung konsep *grab-and-go* yang terintegrasi dengan gerai Indomaret Point, Point Coffee menawarkan kenyamanan dalam menikmati kopi berkualitas tinggi di tengah kesibukan masyarakat urban.

Point Coffee pertama kali diperkenalkan pada tanggal 30 Mei 2016 dengan nama Point Café, yang membuka outlet pertamanya di Rest Area KM 35A. Seiring perkembangan bisnis dan meningkatnya animo masyarakat, pada tanggal 30 Agustus 2019 Point Café melakukan rebranding menjadi Point Coffee. Peluncuran resmi dilakukan dalam ajang Jakarta Coffee Week (Jacoweek) 2019, dan sejak saat itu merek ini berkembang pesat hingga menjangkau berbagai wilayah di Indonesia.

Di Medan, Point Coffee hadir sebagai bagian dari ekspansi merek ke wilayah Sumatera. Beberapa outlet yang populer berada di kawasan Setia Budi, Gajah Mada, Asrama Helvetia, dan sejumlah titik strategis lainnya. Kehadiran Point Coffee di Medan disambut baik oleh

masyarakat, terutama kalangan muda dan profesional, karena menawarkan alternatif kopi berkualitas dengan harga terjangkau dan suasana tempat yang nyaman.

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang para karyawan Point Coffee Medan yang menjadi subjek penelitian. Penelitian ini melibatkan 38 responden, yang merupakan karyawan aktif yang bekerja di beberapa outlet Point Coffee di Kota Medan.

Untuk menilai apakah butir-butir dalam daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden layak digunakan, perlu dilakukan uji validitas.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14.5789	10.845	.674	.630
Y2	16.3684	7.861	.634	.597
Y3	14.9211	12.994	.100	.795
Y4	14.6316	11.212	.674	.641
Y5	16.1316	7.739	.577	.635

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas hasil oupur SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,320.

Leadership (X1)

Tabel 1.4 Uji Validitas Leadership (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.3158	7.465	.889	.824
X1.2	17.7632	6.672	.604	.907
X1.3	17.4211	7.602	.631	.876
X1.4	17.2895	7.725	.804	.841
X1.5	17.2632	7.659	.824	.837

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas hasil oupur SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir

dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Leadership dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,320.

Communication (X2)

Tabel 1.5 Uji Validitas Communication (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.1579	9.272	.732	.803
X2.2	17.0000	11.405	.505	.858
X2.3	17.2105	8.819	.785	.787
X2.4	17.2632	8.469	.820	.776
X2.5	16.9474	11.457	.491	.862

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Communication dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,320.

Kompetensi (X3)

Tabel 1.6 Uji Validitas Kompetensi (X3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.6842	14.006	.627	.917
X3.2	11.8684	11.793	.902	.859
X3.3	11.0263	13.161	.691	.905
X3.4	10.9737	13.216	.754	.892
X3.5	11.8158	11.560	.887	.862

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,320. Tingkat reliabilitas dari butir-butir angket yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada output *Reliability Statistics*, yang disajikan dalam tabel berikut.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,718 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Leadership (X1)

Tabel 1.8 Uji Reliabilitas Leadership (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,881 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Leadership adalah reliabel atau dikatakan handal.

Communication (X2)

Tabel 1.9 Uji Reliabilitas Communication (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,852 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Kompetensi (X3)

Tabel 1.10 Uji Reliabilitas Kompetensi (X3)

Reliability Statistics

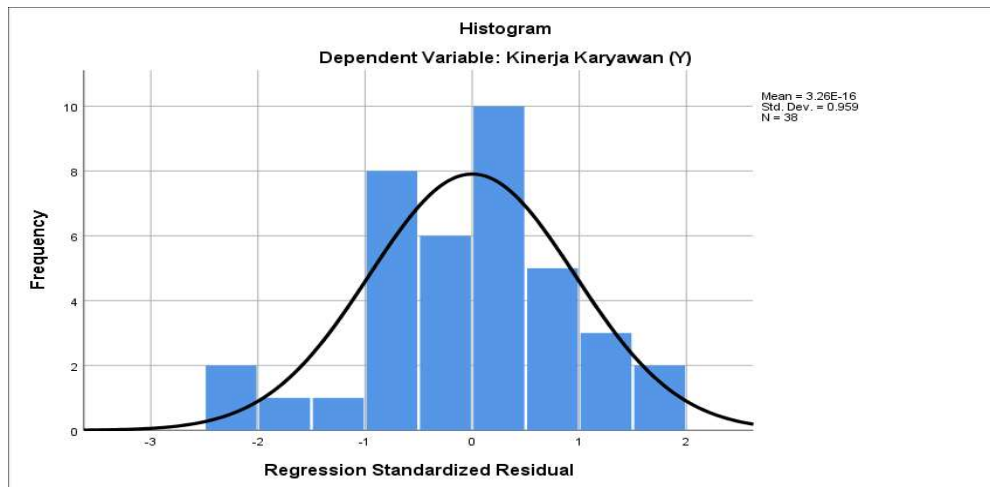
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	5

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,909 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Uji Normalitas Data

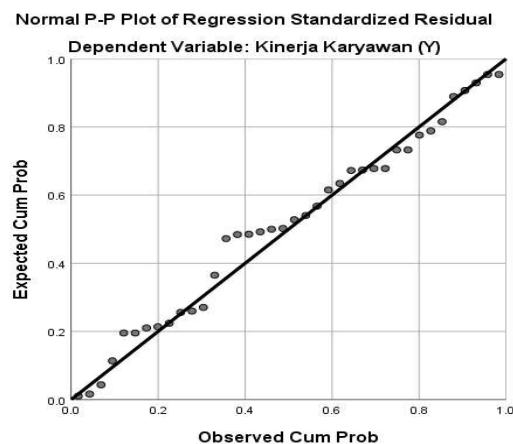
Gambar 1.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan histogram residual pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa sebaran residual membentuk pola menyerupai kurva normal (bell-shaped curve). Grafik menunjukkan bahwa sebagian besar residual terdistribusi di sekitar nilai nol, dengan jumlah frekuensi yang menurun secara simetris ke arah kiri dan kanan. Nilai mean residual mendekati nol ($3.26E-16$) dan standar deviasi sebesar 0,959, yang memperkuat indikasi bahwa data residual terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Gambar 1.2 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mendekati garis diagonal, yang menunjukkan hubungan antara probabilitas kumulatif yang diobservasi dan yang diharapkan. Pola penyebaran ini menandakan bahwa residual terdistribusi secara normal, karena tidak terdapat penyimpangan ekstrem dari garis lurus.

Tabel 1.11 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31510523
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.054
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,112, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.12 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Leadership (X1)	.274	3.654
	Communication (X2)	.310	3.224
	Kompetensi (X3)	.761	1.313

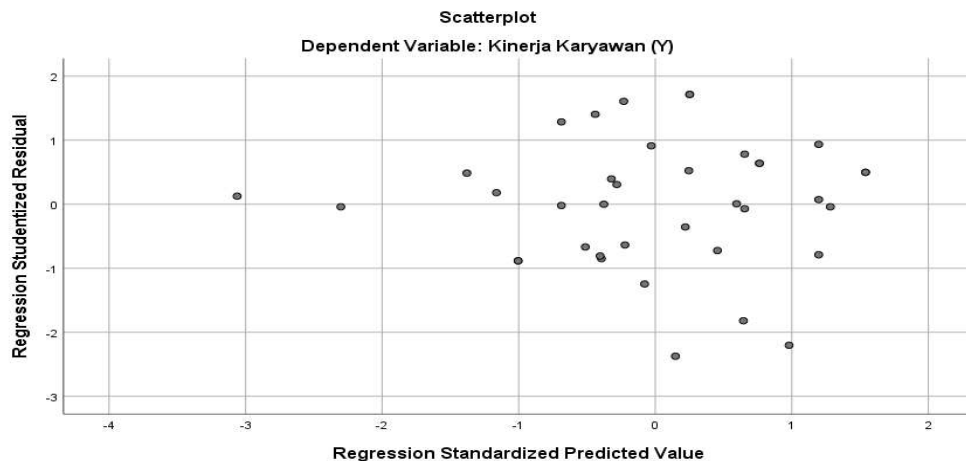
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics*, diketahui bahwa ketiga variabel independen, yaitu Leadership (X1), Communication (X2), dan Kompetensi (X3) tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,274; 0,310; dan 0,761 yang berada di atas ambang batas 0,10, serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing sebesar 3,654; 3,224; dan 1,313 yang berada di bawah nilai batas toleransi maksimum 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan *scatterplot* antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* untuk variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa asumsi homogenitas (homoskedastisitas) terpenuhi, yang berarti varians dari residual adalah konstan di seluruh rentang nilai prediksi.

Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.13 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.565	.780		2.007	.053
	Leadership (X1)	.570	.040	.497	14.075	.000
	Communication (X2)	.044	.002	.593	19.183	.000
	Kompetensi (X3)	.362	.031	.416	11.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

**Tabel 1.14 Uji Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.279	3	176.426	337.494	.000 ^b
	Residual	17.774	34	.523		
	Total	547.053	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X₃), Communication (X₂), Leadership (X₁)

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 337,494 dan nilai Ftabel sebesar 2,88. Karena $337,494 > 2,88$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₅ diterima, yang berarti terdapat pengaruh Leadership (X₁), Communication (X₂), dan Kompetensi (X₃) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 1.14 Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.565	.780		2.007	.053
	Leadership (X ₁)	.570	.040	.497	14.075	.000
	Communication (X ₂)	.044	.002	.593	19.183	.000
	Kompetensi (X ₃)	.362	.031	.416	11.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berikut adalah interpretasi uji t berdasarkan output Coefficients menggunakan t tabel = 2,032:

1. Leadership (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 14,075 dan t tabel sebesar 2,032, maka $14,075 > 2,032$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Leadership terhadap Kinerja Karyawan.

2. Communication (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung sebesar 19,183 > t tabel 2,032, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Communication terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung sebesar 11,767 > t tabel 2,032, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.965	.72302

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X₃), Communication (X₂), Leadership (X₁)

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 26.0 (2019)

Berdasarkan tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,965. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Leadership (X₁), Communication (X₂), dan Kompetensi (X₃) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 96,5% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hanya 3,5% (100% - 96,5%) sisanya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Leadership (X₁), Communication (X₂), dan Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ($\beta = 0,570$; $p < 0,05$). Kepemimpinan efektif berperan penting dalam memberi arahan, menjadi teladan, dan memotivasi tim, (Safitri & Nurhasanah, 2023)

Komunikasi (X₂) juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,593$; $p < 0,05$) dan menjadi faktor dominan. Komunikasi yang terbuka memperlancar pelaksanaan tugas, mengurangi konflik, serta memperkuat kerja sama (Lestari & Mahendra, 2023)

Selain itu, kompetensi (X₃) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,362$; $p < 0,05$). Kompetensi karyawan yang terus dikembangkan meningkatkan produktivitas dan adaptasi terhadap perubahan (Fitriani & Setiawan, 2021)

Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 337,494$; $p < 0,05$), dengan Adjusted R² = 0,965, yang menunjukkan kontribusi ketiganya sangat dominan. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan, komunikasi, dan kompetensi secara terpadu untuk meningkatkan kinerja (Nurul & Khairi, 2023).

E.KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Point Coffee Medan, terutama dalam memotivasi, mendisiplinkan, dan membangun hubungan kerja., Communication berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja, dengan peran penting dalam memperlancar proses kerja, meminimalisir miskomunikasi, dan meningkatkan koordinasi., Kompetensi juga berdampak positif signifikan, di mana keterampilan dan pengetahuan karyawan mendorong efisiensi dan produktivitas kerja. Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut : Untuk Manajemen: Terapkan gaya kepemimpinan partisipatif, tingkatkan

komunikasi, dan adakan pelatihan kompetensi secara rutin, Untuk Karyawan: Kembangkan komunikasi, kerja sama tim, dan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan, Untuk Peneliti Selanjutnya: Teliti faktor lain seperti motivasi, kepuasan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, dengan cakupan responden lebih luas., Untuk Akademisi: Jadikan hasil penelitian ini sebagai referensi studi manajemen SDM, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Muhammad Shollih, Ratno Purnomo, and Eling Purwanto Jati. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Otonom Dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi.” *Performance* 26(2): 66. doi:10.20884/1.jp.2019.26.2.1621.
- Christilia O. Posuma (2013). *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656
- Fitriani, S., & Setiawan, I. (2021). *Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 89–96.
- Lestari, A., & Mahendra, R. (2023). *Efektivitas Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 55–65
- Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal.(2023) *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070–2076. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5525/4634>
- Nurul, H., & Khairi, D. (2023). *Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompetensi sebagai Penentu Kinerja Tim*. *Jurnal Manajemen Strategik*, 12(3), 74–82.
- Safitri, T., & Nurhasanah, R. (2023). *Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 14–22.
- Effendy. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh)*. (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks