

PENGARUH KOMUNIKASI DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BHANDA GHARA REKSA MEDAN

Hendra Nazmi
Universitas Prima Indonesia
hendranazmi@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

This study is to investigate whether communication skill and recruitment system effect to employee performance. This study is held in the PT. Bhanda Ghara Reksa Medan and involved 61 employees as sample of the study. It is assumed that due to the poor communication among employees some assignments cannot be carried out by the others as expected. Recruitment system is also a factor that causes to job performance when the selected candidates are not in accordance with their educational background or job experiences. This quantitative study is descriptive explorative with questionnaire as an instrument to attain the data and analyzed by multiple linear regression. The data is also processed by using coefficient of determination test simultaneously (F-test) and partial test (t-test). The result indicates that communication skill and selection system in employee recruitment simultaneously and partially have significant effect on employee performance with coefficient of determination value is 0.731. The communication and selection (recruitment) have an effect on employee performance with 73,10% (percentage level), while the rest is 26.90% influenced by other factors that are not examined such as leadership, motivation, and work discipline. Based on the overall results of the study, it is concluded that both communication and selection system effect to employee performance at PT. Bhanda Ghara Reksa Medan

Keywords: Communication, Employee Performance, recruitment, Selection.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang memegang peran penting dalam memajukan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik adalah karyawan yang mampu menghasilkan kerja yang baik dan memiliki tingkat kinerja yang mampu diandalkan oleh perusahaan. Kemampuan dan keahlian serta kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehari-hari dengan prestasi dan kreativitasnya di perusahaan tempat bekerja.

Dengan kata lain, perusahaan dapat berkembang dengan baik terutama karena

adanya dukungan dari karyawan di dalamnya. Untuk itu, perusahaan meng-inginkan karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam bekerja serta memiliki tingkat kecakapan (skill) tertentu dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga apa yang dihasilkan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja yang baik di dalam perusahaan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses penerimaan informasi dari si pemberi informasi kepada si penerima dengan maksud bahwa si penerima informasi dapat menjalankan atau melaksanakan tugas yang telah diterimanya. Dengan adanya komunikasi yang terjalin baik di dalam perusahaan antara karyawan maupun antar karyawan dengan atasan akan dapat mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang baik dan juga akan

mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam kaitan ini Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sementara menurut Sutrisno (2011), komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Umam (2012) dalam hal ini merinci lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi, yaitu:

1. Kejelasan; bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan; bahasa dan informasi yang disampaikan harus akurat alias tepat.
3. Konteks;; bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur; keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya; aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata kerama atau etika.

Selain komunikasi, sistem seleksi dalam rekrutmen karyawan juga merupakan salah satu faktor yang ikut mendorong kinerja di dalam perusahaan. Seleksi adalah suatu proses untuk mencari calon pekerja yang sesuai dengan kriteria ataupun syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya seleksi akan memudahkan perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya perusahaan akan menempatkan karyawannya pada posisi yang sesuai dengan latar belakang, bidang penguasaan dan kemampuannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berkontribusi bagi pengembangan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2016) seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan untuk memutuskan seorang pelamar diterima bekerja atau tidak. Munandar (2008) menjelaskan sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Menurut Kaswan (2012), indikator yang berpengaruh pada seleksi antara lain meliputi pendidikan, pengalaman, fostur atau fisik dan keperibadian.

Penerapan sistem rekrutmen melalui seleksi sebagaimana dikemukakan diatas, diharapkan perusahaan akan mendapat karyawan yang tepat dan sesuai dengan keperluan. Selain itu, diharapkan karyawan tersebut memiliki tingkat dedikasi, loyalitas serta kinerja yang baik. Sebagaimana disinggung Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam kaitan itu Wilson (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan menurut Wilson (2012) meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Dalam penelitian ini ketiga variabel di atas; komunikasi, seleksi dan kinerja akan disoroti, apakah ketiganya mempunyai korelasi satu dengan yang lain. Penelitian ini dilakukan di PT. Bhanda Ghara Reksa Medan. Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa pengiriman kargo berupa bahan baku dengan menggunakan kontainer baik dalam pulau maupun antar pulau dengan menggunakan jalur darat.

Menurut pengamatan ada permasalahan komunikasi di lingkungan karyawan PT. Bhanda Ghara Reksa Medan. Indikasinya banyak tugas-tugas perusahaan yang tidak dapat dilakukan karena perintah kurang jelas untuk

dipahami. Miskomunikasi atau kesalahan interpretasi terhadap tugas-tugas dan perintah atasan seringkali terjadi, atau tudan kerja dari atasan tidak mendapat respon yang maksimal dari bawahannya. Dengan kata lain pesan atasan kurang dapat dipahami karena komunikasi yang kurang jelas. Tentunya komunikasi dan tingkat kemampuan pemahaman terhadap suatu ungkapan dalam konteks kerja merupakan sesuatu yang krusial. Jika tidak direspons dengan baik akan berakibat fatal bagi system kerja di perusahaan. Karena itu aspek komunikasi menjadi salah satu *variable* yang ingin disoroti dalam penelitian ini.

Selain itu, sistem perekrutan karyawan oleh perusahaan. Aspek ini juga terkesan belum maksimal dilakukan oleh perusahaan sehingga perusahaan masih mendapat kesulitan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya. Kandidat karyawan untuk merespon peluang kerja di suatu perusahaan tentunya bukan sekedar kesempatan yang tersedia, akan tetapi hal itu juga akan terkait dengan sistem penggajian. Jika gajinya standar atau kurang dari yang semestinya tentu perusahaan kecil kemungkinan untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Karena yang datang adalah calon-calon karyawan umumnya masih belum berpengalaman kerja atau dibawah standar. Berbeda jika perusahaan menyediakan gaji yang cukup *reasonable* dan menjanjikan, tentu yang mendatangi perusahaan adalah calon-calon karyawan yang cukup memiliki skill dan kemampuan sebagaimana dibutuhkan oleh perusahaan.

Karena itu tujuan penelitian ini berupaya untuk mengungkap kedua *variable* di atas dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bhanda Ghara Reksa Medan?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bhanda Ghara Reksa Medan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bhanda Ghara Reksa Medan?

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Bhanda Ghara Reksa Medan yang berlokasi di Jln. Titi Pahlawan No. 81, Rengas Pulau, Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252. Waktu penelitian ini dilakukan selama enam bulan mulai dari bulan Juli hingga Desember 2017.

2.2 Jenis Penelitian dan Sampel

Penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur bersifat deskriptif kuantitatif eksplanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Bhanda Ghara Reksa Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 91 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling* jenuh. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 91 orang karyawan tetap yang bekerja di PT. Bhanda Ghara Reksa Medan di mana 30 responden digunakan untuk uji validitas dan sisanya sebanyak 61 responden digunakan untuk sampel penelitian. Dengan kata lain sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang dimana data yang diperoleh melalui sampel tersebut diproses dan dianalisis.

2.3 Instrumen Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara menyebar kuisioner secara random, maksudnya, disebar secara acak. Dalam hal ini, kuesioner yang diproses sebanyak 61 orang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner dengan karyawan. Penelitian terfokus pada tiga variabel sebagaimana disinggung di atas, yaitu; komunikasi (x1) dan system seleksi (x2) sebagai variabel bebas, dan kinerja (y) sebagai variabel terikat (dependen). Definisi operasional untuk masing-masing variabel terikat dan variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. (Wilson, 2012:361)	1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya (Umam, 2012: 229-230)	Skala <i>Likert</i>
Seleksi (X ₂)	Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. (Kasmir, 2016:101)	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Ciri-ciri fisik 4. Ciri-ciri pribadi (Kaswan, 2012:80)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:67)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama (Wilson, 2012:233-234)	Skala <i>Likert</i>

2.3 Analisis Data

Data yang terhimpun melalui *questionnaire* dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dalam hal ini proses pengelolaannya dibantu oleh program software SPSS dan beberapa tahapan proses sebelumnya seperti uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2012), korelasi angket item dengan

skor total $\geq 0,3$, dimana dengan keterangan korelasi angka tersebut menunjukkan skor yang signifikan (valid). Sebaliknya, jika angket item $\leq 0,361$ maka variabel-variabel penelitian mempunyai korelasi yang tidak signifikan (tidak valid). Adapun nilai signifikansi (2-tailed) yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5% (0,05). Validitas digunakan untuk mengungkapkan seberapa nyata pengujian yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program software SPSS.

Tabel 2
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Komunikasi	10	10	Semua pertanyaan valid
Seleksi	8	8	Semua pertanyaan valid
Kinerja Karyawan	10	10	Semua pertanyaan valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas. Menurut Siregar (2012), uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten (ajeg) apabila dilakukan beberapa kali pengukuran (dua kali atau lebih) terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2013), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas diperoleh gambaran dengan rumusan sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* <0,60 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Table 3
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi	0.812	Reliabel
Seleksi	0.743	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.833	Reliabel

Sebagaimana disinggung di atas, model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS dalam proses pengelolaan datanya.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 A = Konstanta
 b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁ (Komunikasi)
 b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Seleksi)
 X₁ = Variabel Komunikasi
 X₂ = Variabel Seleksi
 e = Persentase Kesalahan (0,05)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Bhandha Ghara Reksa Medan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumennya yang telah menggunakan jasa perusahaan. Untuk itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-nya untuk dapat bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan. Karyawan dengan kriteria tertentu akan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang bergerak di bidang yang sama.

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan.

Tabel 4
Hasil Pengujian Normalitas
One Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	1.91256267
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.097
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.454

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada tabel diatas diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.454. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang

baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance inflation factor*.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2009:57).

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.257	3.892
	Seleksi	.257	3.892

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Pada Tabel diatas hasil variabel Komunikasi dan Seleksi nilai VIF sebesar 3,892 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,257 > 0,1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolineritas.

Menurut Umar (2010), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Demikian uji heteroskedastisitas yang kemudian hasilnya menunjukkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.045	1.128	1.813	.075
	Komunikasi	-.001	.081	-.004	.986
	Seleksi	-.027	.082	-.084	.747

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel Komunikasi adalah sebesar 0.986 dan variabel Seleksi adalah sebesar 0.747. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	61	19.00	36.00	27.0164	3.97279
Seleksi	61	14.00	29.00	21.3770	3.92073
Kinerja Karyawan	61	18.00	33.00	26.6885	3.74852
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Dari hasil output tabel diatas dapat diketahui deskripsi data “komunikasi”, “seleksi” dan “kinerja karyawan”. Variabel komunikasi dengan sampel sebanyak 61 responden memiliki rata-rata sebesar 27,02 satuan dengan komunikasi minimum sebesar 19 satuan pada responden ke 12 dan maximum 36 satuan pada responden ke 53, serta standar deviasi 3,97279 satuan. Hal ini dikarenakan terdapatnya responden yang kurang dapat menjalin komunikasi yang baik dalam bekerja dan juga terdapatnya responden yang aktif dalam berkomunikasi di dalam melakukan pekerjaan.

Variabel seleksi dengan sampel sebanyak 61 responden memiliki rata-rata sebesar 21,37 satuan dengan seleksi minimum sebesar 14 satuan pada responden ke 12 dan 13, dan maximum 29 satuan pada responden ke 23,

serta standar deviasi 3,92073 satuan. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang diterima bekerja sesuai dengan keahlian bidang karyawan dan juga terdapatnya penerimaan karyawan yang tidak sesuai dengan latar-belakang pengalaman kerja karyawan.

Variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 61 responden memiliki rata-rata sebesar 26,68 satuan dengan kinerja karyawan minimum sebesar 18 satuan pada responden ke 8 dan 12, dan maximum 33 satuan pada responden ke 26, 36, 50, 52, 53, dan 54, serta standar deviasi 3,74852 satuan. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan juga adanya karyawan yang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	5.667	1.738	
Komunikasi	.533	.125	.565
Seleksi	.310	.126	.324

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Dari tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,667 + 0,533X_1 + 0,310X_2$$

Penjelasan dari nilai persamaan regresi linear berganda ini adalah:

1. Nilai konstanta a sebesar 5,667 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel Komunikasi (X_1) dan Seleksi (X_2) = 0 maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 5,667 satuan.
2. Variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,533 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel

komunikasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,533 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Variabel Seleksi (X_2) sebesar 0,310 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel seleksi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,310 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.731	1.94526

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 9 nilai *Adjusted R Square* adalah 0,731 artinya bahwa kemampuan variasi variabel komunikasi (X_1) dan seleksi (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 73,10% dan sisanya sebesar 26,90% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Tabel 10
Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	623.608	2	311.804	82.400	.000 ^a
Residual	219.474	58	3.784		
Total	843.082	60			

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Pada Tabel diatas diperoleh hasil F_{Hitung} 82,4 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F_{Tabel} 3,15 dari hasil ini diketahui $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel komunikasi dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksha Medan.

Adapun pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (komunikasi dan seleksi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji t tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3.261	.002
	Komunikasi	4.273	.000
	Seleksi	2.453	.017

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Nilai t hitung untuk
- 2.
3. variabel komunikasi (4,273) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (2,00172) atau nilai sig t untuk variabel komunikasi (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel komunikasi. Dengan demikian, secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa komunikasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai t hitung untuk variabel seleksi (2,453) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel

(2,00172), atau nilai sig t untuk variabel seleksi (0,017) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel seleksi. Dengan demikian, secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa seleksi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksha Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksha Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksha Medan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,10% dan sisanya sebesar 26,90% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan kajian di atas perlu kiranya dikemukakan beberapa saran. Maka dalam hal ini diharapkan PT. Bhandha Ghara Reksha Medan harus memperhatikan komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dalam melakukan penyampaian kerja dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus mampu melatih tingkat komunikasi karyawan agar mampu menawarkan jasa perusahaan kepada perusahaan lain. Selain itu, perusahaan harus selektif dalam melakukan seleksi calon karyawan untuk ditempatkan sesuai kebutuhan

perusahaan dimana memilih dan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang dan pengalaman yang dimiliki untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia. Sedangkan untuk peneliti, maka hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, dkk. 2012. *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Semangat Kerja Karyawan Pada Auto 2000 Tabanan*. Jurnal. 2012. Diakses 12 Mei 2016.
- Ghozali, Imam. 2009. *Pengenalan SPSS*. Universitas Diponegoro. Jakarta.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cet. 1. Pustaka Baru. Pertama. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 1. Graha Ilmu. Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cet. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Pambagio, dkk. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian tata usaha dan keuangan PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal diakses 12 Mei 2016.
- Rivai, Veithzal. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cet. 1. PT. Graha Ilmu. Jakarta
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Cet. 1. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cet. Ke-16. Alfabeta. Bandung.
- Suparta, Agus Gede Yudha. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar*. Diakses 12 Mei 2016.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Cet. 2. Penerbit Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cet. ke-2. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Cet. ke-3. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Cet. Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta 2015.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Pertama. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 1. Mitra Wacana Media. Jakarta.