

PENGARUH SELEKSI KARYAWAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Oleh:
Drs. Sinar Ritonga, MS
Desielsa Panjaitan, SE

ABSTRACT

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan is one of the State-Owned Enterprises (BUMN) in the form of company companies engaged in services, especially port services in Indonesia. Communication within the company is not good because there is still insufficient communication media in the company. As a result, employee performance in 2015-2017 experienced fluctuations. From the description, the research problem was formulated (1) how employee selection and communication on the work performance of PT. Indonesian Port I (Persero) Medan? (2) how much influence the selection of employees on employee performance at PT. Indonesian Port I (Persero) Medan? (3) how much influence communication has on employee work performance at PT. Indonesian Port I (Persero) Medan? (4) how much influence does employee selection and communication have on employee work performance at PT. Indonesian Port I (Persero) Medan.

This study aims to determine the effect of employee selection and communication on employee performance at PT. Indonesian Port I (Persero) Medan. The benefit of research is to provide information material to the leadership regarding the influence of employee selection and communication on employee performance. The study population was all employees in the HR department at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan 123 people. The data needed is collected through interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis technique used is multiple linear regression equation, F test and t test.

Keywords: Employee Selection, Communication and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi terpenting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena faktor inilah yang melakukan penggunaan faktor-faktor produksi yang lain dalam perusahaan. Maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup pada tenaga kerjanya, agar tujuan yang ingin dicapai benar-benar terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Mengingat pentingnya peran aktif dari sumber daya manusia, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dari pihak manajemen sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan yaitu penilaian prestasi kerja karyawan agar mendorong mereka untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil atau kinerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:154). Prestasi kerja karyawan yang meningkat akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah seleksi dan komunikasi. Seleksi merupakan kegiatan perusahaan untuk memilih karyawan yang tepat untuk menduduki satu posisi tertentu yang ditawarkan oleh perusahaan. Sekaligus sebagai alat untuk

mengeliminasi atau untuk tidak memilih karyawan lain yang diupayakan guna menduduki posisi yang ditawarkan. Lemahnya proses seleksi yang dilaksanakan dalam perusahaan akan mengakibatkan rendahnya komunikasi dan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tujuan perusahaan.

Menurut Purwanto (2006:20), komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku tindakan. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan karyawan di organisasi tersebut. Komunikasi penting bagi organisasi karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas manajemen demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan mengalami penurunan disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara manajemen dengan karyawan. Hal ini dikarenakan saluran komunikasi organisasi yang digunakan bersifat formal, yang lebih mengarah pada komunikasi vertikal, yakni komunikasi yang hanya berjalan dari atasan ke bawahan dan hal ini dipengaruhi oleh sikap pimpinan. Komunikasi tersebut dapat berbentuk lisan maupun tulisan, seperti pemberian tugas baik dengan menggunakan percakapan secara langsung dengan manajemen ataupun dengan pemberian memo. Pemberian tugas tersebut kurang mendapat pengarahan yang jelas dan rinci. Hal tersebut menimbulkan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, karena komunikasi yang bersifat satu arah. Akibatnya, hasil yang diperoleh menjadi kurang maksimal dan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya adalah :

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama Sari (2006) dengan judul "Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Mutualplus Global Resources Jakarta" menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara seleksi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mutualplus Global Resources Jakarta.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febryandi (2016) dengan judul "Pengaruh Faktor Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung" menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2. Tanjung Karang Bandar Lampung.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan bergerak dibidang jasa khususnya jasa kepelabuhan di Indonesia. Dengan jasa kepelabuhan yang diselenggarakan tersebut dapat menunjang terhadap kelancaran arus kapal, barang dan penumpang melalui pelabuhan. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan usaha yang dikelola oleh negara atau daerah, dengan tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan sahamnya dimiliki oleh pemerintah.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan didirikan pada tahun 1960 yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelola pelabuhan umum di Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan kepelabuhan yang terbesar di Indonesia. Walaupun telah menjadi perusahaan yang besar dan berkembang tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan.

Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan telah menggunakan metode terbuka. Dimana metode ini tidak hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Tidak ada diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, golongan dan gender dalam proses seleksi. Proses seleksi dijalankan secara terbuka dengan melibatkan pihak ketiga. Dalam proses seleksi mengadakan test kepada calon

karyawan yaitu test akademik, test psikologis, dan test kesehatan. Dimana hasil test tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah karyawan tersebut diterima atau ditolak. Tetapi proses seleksi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan tidak hanya didasarkan kepada perkiraan jumlah karyawan yang dibutuhkan dan pengalaman kerja saja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
3. Apakah seleksi karyawan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam teorinya Rivai (2011:13) mengemukakan bahwa , fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
 - c. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerjasama dan bekerja seara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
 - d. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan organisasi.
 - b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
 - d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
 - f. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Diantara fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi, akan

mempengaruhi fungsi yang lain. Tingkat efektivitas dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, ditentukan oleh profesionalisme sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM dimasa mendatang. Peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai misi organisasi adalah proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan guna mendapatkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

1. Manajemen puncak memiliki visi yang lebih baik terhadap aspek-aspek sumber daya manusia atau terhadap keputusan bisnis.
2. Manajemen dapat menempatkan "*right man on the right place*" dengan tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Menambah sistem informasi menjadi lebih baik untuk mengetahui pengetahuan tentang profil karyawan, pekerjaan, keahlian, kemampuan, kompensasi yang adil dan layak, serta dapat memprediksi kebutuhan jumlah tenaga kerja saat ini dan yang akan datang.

Elemen-elemen perencanaan sumber daya manusia, antara lain:

1. Tujuan. Setiap organisasi sewajarnya mempunyai tujuan dan sasaran bagaimana beroperasi. Demikian pula dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia memiliki tujuan yang berdasarkan pribadi/individu sekaligus organisasi. Tujuan ini harus memuat daya yang representatif untuk kepentingan jangka panjang organisasi.
2. Perencanaan organisasi. Perencanaan ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan harus mendukung fungsi-fungsi yang lain, seperti pengorganisasian, susunan kepegawain, kepemimpinan, dan pengendalian.

Manfaat perencanaan sumber daya manusia, ialah:

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bahwa apabila seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkannya, lalu berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dan tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.
3. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa datang, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.
5. Salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan adalah penelitian.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

Seleksi Karyawan

Menurut Hasibuan (2008:47), Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Ambar Teguh (2009:15), seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan

memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Proses seleksi juga merupakan upaya yang sistematis untuk mengimplementasikan rencana sumber daya manusia melalui pemilihan, evaluasi dan penyaringan atas karyawan yang memenuhi syarat. Analisis deskripsi tugas dan spesifikasi tugas merupakan alat yang sangat penting dan sangat membantu didalam organisasi melakukan penerimaan karyawan.

Menurut Siswanto (1989: 68-70) Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah di tetapkan oleh perusahaan serta memprediksi kemungkinan terhadap keberhasilan/kesuksesan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan di embannya.

Menurut Rivai(2008:65), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Menurut Sunyoto(2008:48) proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi.

Metode seleksi dikenal atas: "metode non ilmiah dan metode ilmiah". Metode non ilmiah, yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria/standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini tidak berpedoman kepada *job description* dan *job specification* dari jabatan yang akan diisi. Seleksi non ilmiah (*observation method*) ini, kurang dapat dipertanggung jawabkan, karena kualitas dan kuantitas karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan bahkan sering menimbulkan *mis management* karyawan. Sedangkan metode ilmiah, adalah seleksi yang didasarkan kepada ilmu pengetahuan dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria spesifikasi dan standar-standar tertentu. Dengan seleksi ilmiah ini diharapkan akan diperoleh karyawan yang *qualified* dan penempatannya yang tepat, sehingga pembinaannya dan pengembangannya relatif lebih mudah.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi karyawan adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya.

Komunikasi

Menurut Prabu Mangkunegara (2013:145) berpendapat "Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, pemindahan ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang di maksud".

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* " istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti mlsalnya telepon, telegrap, radio, dan lain sebagainya". Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan "Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal". "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Luthan (2011:372) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain.

Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis (2004:151) mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Robbins dan Timothy A. Judge yang dikutip oleh Wibowo (2013:255) menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.

Salah satu prinsip dalam manajemen dan organisasi adalah kerja sama. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi (Athoillah dan Anton 2010:16). Dengan adanya respons, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua.

Sedangkan menurut Haryani (2010:40-45)) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) biasanya dengan simbol-simbol verbal untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Anwar Syaiful dan Supardi (2002:81) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami.

Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

Dari definisi para ahli tersebut dapat diartikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian atau pemindahan suatu pesan, informasi, ide, atau pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud dan memperoleh pengertian atau persepsi yang sama.

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Umam (2010:199) berpendapat : “Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif”. Menurut Edy Sutrisno (2013:150) berpendapat :“Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.” Dari pengertian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil upaya atau kerja seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien yang ditentukan oleh kemamuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Dengan demikian maka prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dimana waktunya telah ditetapkan sebelumnya atau suatu periode waktu tertentu. Dapat juga dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif lapangan yaitu penelitian yang turun langsung kelapangan dimana peneliti ini dominan menggunakan angket untuk mendeskripsikan data yang penulis peroleh dari responden untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci terhadap pengaruh seleksi karyawan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Adapun ruang lingkup penelitian adalah seleksi karyawan, komunikasi dan prestasi kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:80), pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, pengertian populasi dalam statistik tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu kajian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah bagian SDM PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 123 orang.

Menurut Sugyono (2012:116) sampel merupakan sebagian dari anggota populasi. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Azuar (2013:62) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots 1$$

Keterangan : n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%, dll).

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{123}{1+123(0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{1+1,23}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

n = 55,16 atau dibulatkan menjadi 55 orang

Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah batasan pokok permasalahan yang diteliti dan diamati sesuai dengan perumusan masalah. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari seleksi karyawan dan komunikasi. Sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan. Definisi operasional ketiga variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Seleksi Karyawan (X ₁)	Suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan <i>Sumber : Hasibuan (2008:47)</i>	1. Pendidikan 2. Kecakapan 3. Keterampilan 4. Keahlian 5. Kesehatan fisik 6. Umur	Likert

Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, pemindahan ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginter pretasikannya sesuai dengan tujuan yang di maksud. <i>Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2013:145)</i>	1. Kemudahan memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	Likert
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja dalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaanya secara efisien dan efektif. <i>Sumber : Khaerul Umam (2010:199)</i>	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama	Likert

Sumber : Hasil Olahan Penulis

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2008:132), “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugyono (2008:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5.

Tabel 2 Skala Pengukuran Variabel

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya yaitu sebagai berikut:

- Wawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur mapun tidak terstruktur dan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.
- Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kelebihan menggunakan kuesioner adalah dalam waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa pengaruh orang lain. Sedangkan kelemahan kuesioer adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan telah ditentukan dan responden tidak memberi jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya.
- Studi Dokumentasi. Dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebarkan kepada pemakai informasi tersebut. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis

membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugyono (2009:179) sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugyono (2008:185), “penguji reliabilitas dengan menggunakan internet *consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu”.

Penguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown, yaitu dengan rumus :

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb} \dots\dots\dots 2$$

Dimana : r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Croncbach, dengan kriteria sebagai berikut :

- $\alpha > 0,50$ artinya instrumen reliable
- $\alpha < 0,50$ artinya instrumen tidak reliable

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 22.

Metode Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh Seleksi Karyawan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Sugiyono, 2008:277), dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i \dots\dots\dots 3$$

Dimana : Y = Variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan)

a = Konstanta

β_1 = Koefisien variabel bebas 1

β_2 = Koefisien variabel bebas 2

X_1, X_2 = Variabel independen (Seleksi Karyawan, Komunikasi)

e_i = error/Tingkat kesalahan estimasi

Kemudian persamaan regresi berganda diatas diaplikasikan dalam penelitian ini menjadi:

$$PK = a + \beta_1 SK + \beta_2 K + e_i$$

Dimana:

PK	= Prestasi Kerja	β_1, β_2	= Koefisien regresi
SK	= Seleksi Karyawan	a	= Konstanta
K	= Komunikasi	ei	= Standar eror

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan apakah H_0 dan H_1 ditolak atau diterima, dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan (menyeluruh)

1. $H_0 : \beta_i \leq 0$, artinya seleksi karyawan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. $H_1 : \beta_i > 0$, artinya seleksi karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. *Level of significant* atau alpha sebesar (α) 5 % (uji satu arah).
4. Uji statistik F Sugiyono (2008:257) :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots 4$$

Keterangan : $F_h = F_{hitung}$ $n =$ Jumlah sampel
 $k =$ Jumlah variabel bebas $R^2 = R$ Square

5. Kriteria keputusan : Jika nilai signifikansi $\alpha \leq 0,5$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Jika nilai signifikansi $\alpha > 0,5$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
6. Kesimpulan : Dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial (satu per satu)

1. $H_0 : \beta_i \leq 0$, artinya seleksi karyawan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. $H_1 : \beta_i > 0$, artinya seleksi karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. *Level of significant* atau alpha sebesar (α) 5 % (uji satu arah).
4. Statistik uji t

$$t = \frac{b}{Sb} \dots\dots\dots 5$$

Dimana : $t = t_{hitung}$
 $b =$ Koefisien regresi
 $Sb =$ Standar error of estimate

5. Kriteria keputusan:
Jika nilai signifikansi $\alpha \leq 0,5$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Jika nilai signifikansi $\alpha > 0,5$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak..

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) semakin 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 (menjauhi 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

Identitas responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan status seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki - laki	34	61,82%
Perempuan	21	38,18%
Jumlah	55	100%

Sumber: Diolah dari lampiran 1

Dari tabel 4.1. ditunjukkan jenis kelamin responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah laki- laki 34 (61,82%) orang dan perempuan 21 (38,18%) orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan di bagian SDM sangat didominasi berjenis kelamin laki- laki.

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase %
Belum menikah	30	54,55%
Menikah	25	45,45%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data dari lampiran 1

Dari tabel 4.2. ditunjukkan bahwa status responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah responden yang sudah menikah 25 (45,45%) orang dan responden yang belum menikah 30 (54,55%) orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan di bagian SDM lebih dominan belum menikah.

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase %
SMA/SMK	6	10,91%
Diploma	13	23,64%
S1	26	47,27%
S2	10	18,18%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah dari lampiran 1

Dari tabel 4.3 menunjukkan pendidikan terakhir responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah SMA/SMK berjumlah 6 orang (10,91%), Diploma berjumlah 13 orang (23,64%), S1 berjumlah 26 orang (47,27%) dan S2 berjumlah 10 orang (18,18%) dari total responden.

Tabel 6 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 35 tahun	38 orang	69,09 %
35 - 40 tahun	17 orang	30,91 %
Jumlah	55 orang	100 %

Sumber : Data diolah dari lampiran 1

Dari tabel 4.4 menunjukkan usia responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah dari usia 20-35 tahun berjumlah 38 orang (69,09%), dan dari usia 35-40 tahun berjumlah 17 orang (30,91%) dari total responden.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Tentang Seleksi Karyawan

Berdasarkan lampiran 2, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai seleksi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang disajikan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 7 Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Seleksi Karyawan

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
1	Latar belakang pendidikan sebaiknya dijadikan syarat utama dalam menyeleksi tenaga kerja	10	18%	24	43%	14	25%	8	14%	0	0%
2	Kecakapan seorang pelamar juga perlu dilihat dalam menyeleksi calon karyawan	9	16%	15	27%	18	33%	10	18%	3	6%
3	Dalam menyeleksi para calon karyawan perlu diadakan tes keterampilan masing-masing calon karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan nanti di perusahaan	6	11%	21	38%	15	27%	11	20%	2	4%
4	Pertanyaan yang diadakan oleh pewawancara berhubungan dengan pekerjaan yang ditawarkan seperti keahlian mengenai bidang tertentu	1	2%	24	43%	19	35%	5	9%	6	11%
5	Perusahaan meminta data mengenai riwayat kesehatan fisik calon karyawan	4	7%	14	25%	24	44%	11	20%	2	4%
6	Perusahaan memperlihatkan dan membatasi umur calon karyawan yang ingin di seleksi	6	11%	19	35%	17	31%	10	18%	3	5%

Sumber : Diolah dari lampiran 2

Dari tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa latar belakang pendidikan sebaiknya dijadikan syarat utama dalam menyeleksi tenaga kerja sebanyak 10 orang (18%) , setuju 24 orang (43%), kurang setuju 14 orang (25%) , tidak setuju 8 orang (14%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (43%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kecakapan seorang pelamar juga perlu dilihat dalam menyeleksi calon karyawan sebanyak 9 orang (16%) , setuju 15 orang (27%), kurang setuju 18 orang (33%) , tidak setuju 10 orang (18%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang (6%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 18 orang (33%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam menyeleksi para calon karyawan perlu diadakan tes keterampilan masing-masing calon karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan nanti di perusahaan sebanyak 6 orang (11%) , setuju 21 orang (38%), kurang setuju 15 orang (27%) , tidak setuju 11 orang (20%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 21 orang (38%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pertanyaan yang diadakan oleh pewawancara berhubungan dengan pekerjaan yang ditawarkan seperti keahlian mengenai bidang tertentu sebanyak 1 orang (2%) , setuju 24 orang (43%), kurang setuju 19 orang (35%) , tidak setuju 5 orang (9%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 6 orang (11%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (43%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan meminta data mengenai riwayat kesehatan fisik calon karyawan sebanyak 4 orang (7%) , setuju 14 orang (25%), kurang setuju 24 orang (44%) , tidak setuju 11 orang (20%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 24 orang (44%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memperlihatkan dan membatasi umur calon karyawan yang ingin di seleksi sebanyak 6 orang (11%) , setuju 19 orang (35%), kurang setuju 17 orang (31%) , tidak setuju 10 orang (18%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang (5%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 19 orang (35%).

Tanggapan Responden Tentang Komunikasi

Berdasarkan lampiran 2, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai komunikasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang disajikan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 8 Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Komunikasi

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
1	Saya selalu menggunakan surat pengumuman dan memo sebagai media komunikasi guna mempermudah memperoleh informasi	7	13%	21	38%	15	27%	8	15%	4	7%
2	Jika komunikasi antar karyawan baik, maka akan meningkatkan intensitas komunikasi dalam mencapai prestasi kerja	11	20%	19	35%	16	29%	8	15%	1	1%
3	Saya selalu berkomunikasi dengan tatap muka agar membuat komunikasi efektif dan lebih baik	10	18%	26	47%	11	20%	8	15%	0	0%
4	Jika penyampaian pesan dilakukan dengan baik, maka pemahaman pesan tersebut akan mudah diterima	11	20%	23	42%	14	25%	7	13%	0	0%
5	Jika sebuah komunikasi baik, maka akan mempengaruhi perubahan sikap orang lain untuk bersikap positif sesuai dengan keinginan	11	20%	22	40%	14	26%	7	13%	1	1%

Sumber : Diolah dari lampiran 2

Dari tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu menggunakan surat pengumuman dan memo sebagai media komunikasi guna mempermudah memperoleh informasi sebanyak 7 orang (13%) , setuju 21 orang (38%), kurang setuju 15 orang (27%) , tidak setuju 8 orang (15%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (7%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 21 orang (38%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa jika komunikasi antar karyawan baik, maka akan meningkatkan intensitas komunikasi dalam mencapai prestasi kerja sebanyak 11 orang (20%) , setuju 19 orang (35%), kurang setuju 16 orang (29%) , tidak setuju 8 orang (15%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 19 orang (35%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu berkomunikasi dengan tatap muka agar membuat komunikasi efektif dan lebih baik sebanyak 10 orang (18%) , setuju 26 orang (47%), kurang setuju 11 orang (20%) , tidak setuju 8 orang (15%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (47%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa jika penyampaian pesan dilakukan dengan baik, maka pemahaman pesan tersebut akan mudah diterima sebanyak 11 orang (20%) , setuju 23 orang (42%), kurang setuju 14 orang (25%) , tidak setuju 7 orang (13%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (42%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa jika sebuah komunikasi baik, maka akan mempengaruhi perubahan sikap orang lain untuk bersikap positif sesuai dengan keinginan sebanyak 11 orang (20%), setuju 22 orang (40%), kurang setuju 14 orang (26%), tidak setuju 7 orang (13%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 22 orang (40%).

Tanggapan Responden Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan lampiran 2, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang disajikan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 9 Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
1	Saya mampu mencapai target berdasarkan syarat-syarat yang diberikan	15	27%	19	35%	11	20%	6	11%	4	7%
2	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan	15	27%	23	42%	10	18%	6	11%	1	2%
3	Saya selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	9	16%	26	47%	18	33%	1	2%	1	2%
4	Saya mengajak anggota karyawan lain untuk dapat saling menunjukkan kemampuan masing-masing dalam bekerja	11	20%	24	44%	14	25%	6	11%	0	0%
5	Saya menunjukkan suatu ide dan gagasan dalam menyelesaikan suatu persoalan	7	13%	23	42%	19	34%	6	11%	0	0%

Sumber : Diolah dari lampiran 2

Dari tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya mampu mencapai target berdasarkan syarat-syarat yang diberikan sebanyak 15 orang (27%) , setuju 19 orang (35%), kurang setuju 11 orang (20%) , tidak setuju 6 orang (11%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (7%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 19 orang (35%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya akan menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan sebanyak 15 orang (27%) , setuju 23 orang (42%), kurang setuju 10 orang (18%) , tidak setuju 6 orang (11%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (42%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan sebanyak 9 orang (16%) , setuju 27 orang (49%), kurang setuju 18 orang (33%) , tidak setuju 1 orang (2%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (49%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya mengajak anggota karyawan lain untuk dapat saling menunjukkan kemampuan masing-masing dalam bekerja sebanyak 11 orang (20%) , setuju 24 orang (44%), kurang setuju 14 orang (25%) , tidak setuju 6 orang (11%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang (44%).

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa saya menunjukkan suatu ide dan gagasan dalam menyelesaikan suatu persoalan sebanyak 7 orang (13%) , setuju 23 orang (42%), kurang setuju 19 orang (32%) , tidak setuju 6 orang (11%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 6 orang (11%). Dari jawaban diatas, bahwa responden mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (42%).

Analisis Data

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Secara Simultan

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut. Pada pengujian validitas dan reliabilitas peneliti mengambil 30 responden dari 55 jawaban responden dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Tabel 10 Validitas Jawaban Responden Secara Simultan
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara simultan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Secara Simultan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	16

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas, diketahui bahwa ke-16 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha* 0,870 > 0,50. Selanjutnya, disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara simultan berikut ini:

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Secara Simultan
Item-Total Statistics

Item n=16	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
SK1	,605	Valid	,858	Reliabel
SK2	,436	Valid	,865	Reliabel
SK3	,422	Valid	,866	Reliabel
SK4	,383	Valid	,867	Reliabel
SK5	,547	Valid	,860	Reliabel
SK6	,483	Valid	,875	Reliabel
K1	,698	Valid	,852	Reliabel
K2	,461	Valid	,864	Reliabel
K3	,561	Valid	,859	Reliabel
K4	,591	Valid	,859	Reliabel
K5	,601	Valid	,857	Reliabel
PK1	,409	Valid	,867	Reliabel
PK2	,593	Valid	,858	Reliabel
PK3	,644	Valid	,857	Reliabel
PK4	,404	Valid	,866	Reliabel
PK5	,588	Valid	,858	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas, diketahui bahwa ke-16 pernyataan penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan secara keseluruhan sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha If item* $> 0,50$.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Secara Parsial

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel penelitian seleksi karyawan (X_1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13 Validitas Jawaban Responden Untuk Variabel X_1
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban reponden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel disajikan seleksi karyawan pada tabel berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel X_1 (Seleksi Karyawan)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	6

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada tabel diatas, diketahui bahwa ke-6 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* $0,715 > 0,50$. Selanjutnya disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel seleksi karyawan berikut ini:

Tabel 15 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Untuk Variabel X_1
Item-Total Statistics

Item n=6	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keteranagn
----------	----------------------------------	------------	----------------------------------	------------

SK1	,410	Valid	,687	Reliabel
SK2	,324	Valid	,717	Reliabel
SK3	,517	Valid	,653	Reliabel
SK4	,494	Valid	,665	Reliabel
SK5	,680	Valid	,599	Reliabel
SK6	,393	Valid	,720	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa ke-6 pernyataan penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan secara keseluruhan sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha If item* $> 0,50$.

Hasil uji validitas secara parsial pada variabel komunikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 16 Validitas Jawaban Responden Untuk Variabel X₂
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban reponden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel komunikasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 17 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel X₂ (Komunikasi)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	5

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada tabel diatas, diketahui bahwa ke-5 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* 0,831 $> 0,50$. Selanjutnya disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel komunikasi berikut ini:

Tabel 18 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Untuk Variabel X₂
Item-Total Statistics

Item n=5	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
K1	,645	Valid	,794	Reliabel
K2	,407	Valid	,851	Reliabel
K3	,725	Valid	,769	Reliabel
K4	,632	Valid	,798	Reliabel
K5	,756	Valid	,757	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa ke-5 pernyataan penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan secara keseluruhan sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha If item* $> 0,50$.

Hasil uji validitas secara parsial pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 19 Validitas Jawaban Responden Untuk Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban reponden 100% sudah valid. Hasil uji reliabilitas secara parsial pada variabel prestasi kerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 20 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	5

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Pada tabel diatas, diketahui bahwa ke-5 pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* 0,668 > 0,50. Selanjutnya disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial pada variabel prestasi kerja karyawan berikut ini:

Tabel 21 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Untuk Variabel Y

Item-Total Statistics

Item n=	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
5				
PK1	,393	Valid	,637	Reliabel
PK2	,382	Valid	,633	Reliabel
PK3	,527	Valid	,575	Reliabel
PK4	,484	Valid	,675	Reliabel
PK5	,558	Valid	,552	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa ke-5 pernyataan penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan secara keseluruhan sudah valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Dan seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena nilai *cronbach's Alpha If item* > 0,50.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu seleksi karyawan dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5%.

Tabel 22 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengaruh Seleksi Karyawan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,444	2	127,722	31,283	,000 ^b
	Residual	212,302	52	4,083		
	Total	467,745	54			

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (seleksi karyawan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 31,283 > F_{tabel} sebesar 3,18 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

simultan variabel seleksi karyawan dan komunikasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 23 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengaruh Seleksi Karyawan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Parsial.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,222	1,601		3,887	,000
	SK	,256	,083	,335	3,091	,003
	K	,401	,085	,510	4,702	,000

Sumber: Data diolah dari SPSS

Dari tabel diatas dengan $\alpha = 5\%$ dan uji satu arah diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 1,674 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Maka dari tabel dapat diketahui bahwa, nilai uji t_{hitung} untuk variabel seleksi karyawan sebesar 3,091 > 1,674 dan tingkat signifikan sebesar 0,003 < 0,05 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Nilai uji t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 4,702 > 1,674 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Pengolahan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) versi 22. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.21 maka, model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,222 + 0,256 SK + 0,401 K + e_i \dots\dots\dots$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,222 artinya jika nilai seleksi karyawan dan komunikasi nol maka nilai prestasi kerja karyawan sebesar 6,222.
- Seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,256 hal ini ditunjukkan nilai regresi berganda. Artinya apabila seleksi karyawan naik 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,256 dan apabila seleksi karyawan turun 1 satuan maka prestasi kerja karyawan turun 0,256.
- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,401 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila komunikasi naik 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,401 dan apabila komunikasi turun 1 satuan maka prestasi kerja karyawan turun 0,401.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) berguna untuk mengetahui variasi antara seleksi karyawan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) I Medan. Koefisien determinan (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel seleksi karyawan dan komunikasi. Berdasarkan *print output SPSS* versi 22 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 24 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,529	2,021

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,739 sama dengan 73,9% berarti hubungan antara variabel seleksi karyawan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 73,9% atau berhubungan erat.
2. Koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,546 artinya 54,6% bahwa prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh seleksi karyawan dan komunikasi, dan sisanya 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. *Standard Error of the Estimate* (SEE) artinya mengukur akurasi dari nilai yang diprediksi. Nilai SEE 2,021, semakin mendekati angka nol (0) maka semakin akurat pengaruhnya.

Pembahasan

Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,256. Artinya jika seleksi karyawan yang diterapkan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan naik 1 poin maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,256. Berdasarkan uji parsial (uji t) untuk variabel seleksi karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (3,091) > t_{tabel} (1,674) dan tingkat signifikansinya $0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dengan demikian indikator dalam variabel seleksi karyawan perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,401. Artinya jika sebesar 0,401 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya jika komunikasi yang diterapkan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan naik 1 poin maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,401. Berdasarkan uji parsial (uji t) untuk variabel komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} (4,702) > t_{tabel} (1,674) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dengan demikian indikator dalam variabel komunikasi perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel seleksi karyawan adalah 3,091 sedangkan nilai t_{tabel} 1,674 sehingga $3,091 > 1,674$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,003 < 0,05$) dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (uji satu arah) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} 4,702 $>$ t_{tabel} 1,674 dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Seleksi karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $31,283 > 3,18$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 6,222 + 0,256 SK + 0,401 K + e_i$.
4. Koefisien determinasi sebesar 0,546 atau 54,6% menjelaskan bahwa variabel prestasi kerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variasi variabel seleksi karyawan (X_1) dan komunikasi (X_2) sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan seleksi karyawan perlu ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan terus meningkat. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan sebaiknya PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan merekrut sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan yang sesuai bidang pekerjaan, melakukan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan dan memperhatikan karyawan lama dengan terus memberikan pelatihan dan pengembangan tentang pekerjaan yang bersangkutan agar karyawan dapat mengembangkan prestasi kerjanya di perusahaan tersebut.
2. Komunikasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sudah baik, perusahaan tetap memperhatikan dan mempertahankannya. Dalam upaya untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perlu kerjasama dan partisipasi dari setiap karyawan. Untuk membangun tim yang baik, maka perlu ada ikatan hati antara anggotanya, tidak hanya antar anggota didalam tim baik karyawan dan manajer hendaknya saling mendukung dan berkomunikasi lebih intens dan saling bekerja sama dan memperhatikan tingkat kesadaran anggota tim akan perannya masing- masing dalam upaya menjalankan tugas- tugasnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthoillah, Anton.2010. *Dasar-dasar Manajemen*. C.V Pustaka Setia : Bandung.
- Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu : Jakarta.
- Edy Sutrisno.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson,James. 2012. *Organization Behavior Structure Processes*. Eight Edition : Boston.

- Haryani. 2010. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Hal 40-45
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, Yusuf. 2001. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka setia : Bandung.
- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____ 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moenir dalam Sjafrri Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Newstrom, John W. & Keith Davis. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Purwanto, Djoko. Drs. MBA. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga, Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veitzhal. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Timothy A. Judge dalam Wibowo. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN: Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Supardi, Anwar Syaiful. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. UII Press : Yogyakarta.
- Sjafrri Mangkuprawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Graha indonesia.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & P*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Perpustakaan Nasional : Penerbit IN MEDIA.
- Yuli.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press.
- Yuliarsih Tjuju, Suwatno.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.