

PENGARUH KOMUNIKASI, SELEKSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAS JAYA PERKASA MEDAN

Gilbert¹, Stephanie², Ulung R. Wijaya³, Silvia Erni⁴,

Nisa Pramita⁵, Hendra Nazmi⁶

^{1.2.3.4.5.6} *Univesitas Prima Indonesia*

Email : gilbertkiseki@gmail.com

RINGKASAN - Tujuan dalam penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, seleksi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Andalas Jaya Perkasa Medan. Terjadi penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan kurang baiknya komunikasi, seleksi dan disiplin kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 143 karyawan PT Andalas Jaya Perkasa Medan dan sampel berjumlah 105 karyawan PT Andalas Jaya Perkasa Medan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai komunikasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,224 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, nilai seleksi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,037 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$ dan nilai disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,108 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$. Nilai $F_{hitung} (35,693) > F_{tabel} (2,69)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,500 berarti bahwa 50% bahwa kinerja karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa yang dapat dijelaskan oleh vairabel bebas komunikasi, seleksi dan disiplin kerja sedangkan sebesar 50% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari peneltiian ini, seperti pengembangan karir, pengembangan, promosi jabatan. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Komunikasi, seleksi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa

Kata kunci: *Komunikasi, Seleksi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT Andalas Jaya Perkasa, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang gas industri sejak tahun 1992. Perusahaan melakukan penjualan gas ke berbagai tempat yang membutuhkan. Pada saat ini perusahaan sedang mengalami penurunan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Penurunan jumlah penjualan memperlihatkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan.

Komunikasi juga diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan PT Andalas Jaya Perkasa.

Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi yang sedang terjadi sehingga terjadinya kekurangpahaman yang mengakibatkan hasil pekerjaan belum sesuai dengan pengarahan yang diberikan baik oleh atasan sendiri maupun rekan kerja.

Seleksi yang berjalan di perusahaan belum mengikuti prosedur yang ada. Proses seleksi di perusahaan masih melakukan penerimaan terhadap karyawan yang belum sesuai. Seleksi yang dilakukan belum sepenuhnya sama dengan kriteria yang ada di perusahaan. Masih adanya karyawan yang belum memenuhi standar seleksi namun tetap diterima oleh perusahaan memperlihatkan bahwa standar seleksi di perusahaan belum berjalan dengan baik.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan belum baik. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di PT Andalas Jaya Perkasa yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan.

Upaya meningkatnya kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Pada saat ini perusahaan sedang mengalami penurunan kinerja karyawan di PT Andalas Jaya Perkasa.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Seleksi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalas Jaya Perkasa”**.

KAJIAN TEORI

1. Komunikasi

Menurut Wahjono (2010:218), “komunikasi ialah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama.”

Menurut Thoha (2011:167), “komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Bangun (2012:361), “komunikasi ialah sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan peneliti mengambil kesimpulan bahwa komunikasi merupakan suatu proses interaksi dalam penyampaian pesan yang bersifat tulisan maupun lisan.

Menurut Siswandi (2011:172), proses komunikasi terdiri dari 4 unsur penting yang terdiri dari.

- a. Pengirim pesan
- b. Pesan atau berita
- c. Media

d. Penerima

2. Seleksi

Menurut Darodjat (2015:66) menyatakan seleksi adalah proses memilih dari suatu daftar pelamar kerja, orang yang terbaik yang sesuai dengan kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, berdasarkan kondisi lingkungan yang ada.

Menurut Kasmir (2016:101) menyatakan bahwa seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2015:109) menyatakan bahwa seleksi tenaga kerja adalah proses perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses memilih dari suatu daftar pelamar kerja untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.

Menurut Priansa (2016:109) menyatakan bahwa ada beberapa kualifikasi dalam seleksi yaitu:

- a. Tes psikologi
- b. Tes Pengetahuan
- c. Tes Kemampuan
- d. Tes potensi
- e. Tes kecerdasan
- f. Tes kesehatan

3. Disiplin

Menurut Fahmi (2016:75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Hamali (2016:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap peraturan, nilai-nilai maupun norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Teladan pemimpin

- b. Balas jasa
- c. Keadilan
- d. Sanksi hukuman
- e. Ketegasan

4. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai dkk (2015:406), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2014:113-114), Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan

5. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel I.1.

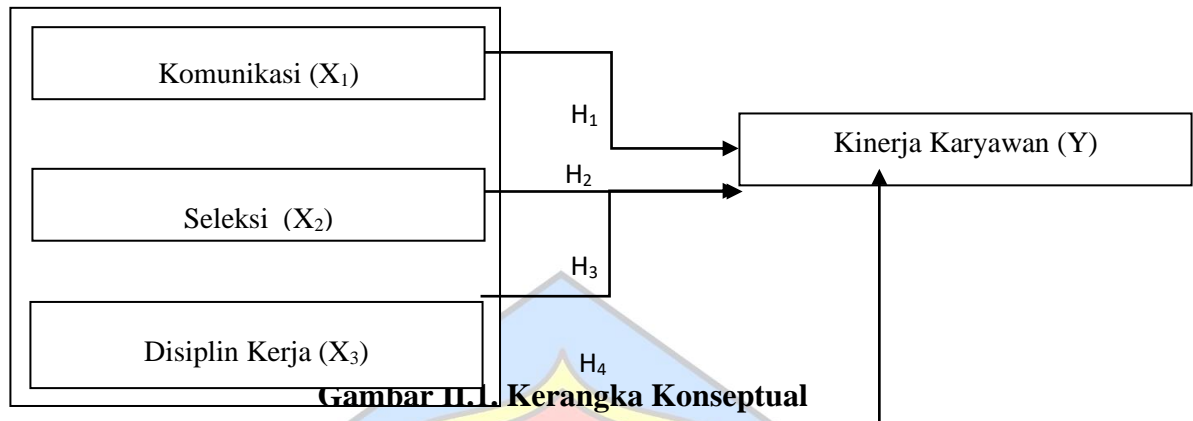
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rohmah dan Anjarnarko (2014)	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja	Variabel : X ₁ = Seleksi X ₂ = Penempatan Y = Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Seleksi Dan Penempatan

		Karyawan Outsourcing PT. Karya Bintang Mandiri	Karyawan	berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	Savitri, Tarigan dan Yasra (2013)	Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus di PT. SIIX Electronics Indonesia)	Variabel : X ₁ = Rekrutmen X ₂ = Seleksi Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan variabel Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Rachim (2014)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bober	X1: Komunikasi, X2: Motivasi, Y: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
4.	Yusuf (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan	X1: Kepemimpinan, X2: Komunikasi, X3: Motivasi Kerja, X4: Kedisiplinan, Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan hingga mencapai 83,7%

6. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa komunikasi, seleksi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.
- H₂ : Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.
- H₃ : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.
- H₄ : Komunikasi, seleksi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:12) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Suryabrata (2013:76) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2013:11) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 143 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi. Peneliti mengambil populasi dalam

penelitian ini sebanyak 143 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

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

$$= \frac{143}{1 + (143 \times 0.05^2)} = 105,3407 \approx 105$$

Keterangan :

- n : ukuran Sampel
 N : Populasi
 e : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sample yang masih diinginkan.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 responden dan 30 responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2012 : 64), dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

- a. Kuesioner
Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan PT Himawan Putra Medan.
- b. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan PT Himawan Putra Medan.
- c. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas:

- a. Sumber data primer
Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner dan wawancara.
- b. Sumber data sekunder
Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah sebagai berikut:

Tabel 1.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi Kerja (X ₂)	Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain Sumber: Thoha (2011:167),	1. Pengirim pesan 2. Pesan atau berita 3. Media 4. Penerima Sumber : Siswandi (2011:172)	Skala Likert
Seleksi (X ₂)	Seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sumber : Darodjat (2015:66)	1. Tes psikologi 2. Tes Pengetahuan 3. Tes Kemampuan 4. Tes potensi 5. Tes kecerdasan Sumber : Priansa (2016:109)	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sumber : Fahmi (2016:75)	1. Teladan pemimpin 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan Sumber (Hasibuan (2013 : 194)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2013:67)	1. Efektif 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Produktivitas Sumber: Moeheriono (2014:113-114)	Skala Likert

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung $\geq r$ tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan valid. Jika r hitung $< r$ tabel dan nilai negatif maka butir pertanyaan tidak valid

Menurut Torang (2014 :291), uji *reliabilitas* dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran *reliabilitas* dilakukan dengan cara. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52), uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

1) Uji Grafik

Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik histogram dan dapat juga melihat grafik *nomal probability plot*.

2) Uji Statistik

Menurut Sujarweni (2014:52), normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu :

- a) Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
- b) Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1) Grafik *Scatterplot*

Dasar analisis adalah jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terhadai heteroskedastisitas.

2) Uji *Glejser*

Kriteria uji *Glejser* yaitu jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

7. Model Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:275), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 X₁ = Komunikasi

- X_2 = Seleksi
 X_3 = Disiplin Kerja
 a = Konstanta
 $b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi
 e = *Standar Error* (Tingkat Kesalahan 5%)

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Menurut Sunyoto (2013:137) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013:135) Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarrit (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_1 diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Andalas Jaya Perkasa bergerak dibidang industrial gas dan treatmen sejak tahun 2004. Perusahaan PT. Andalas Jaya Perkasa senantiasa memahami kebutuhan dan kepuasan Pelanggan di sepanjang mata rantai pemanfaatan gas bumi untuk mendapatkan nilai tambah secara optimum bagi seluruh segmen Pelanggan. Perusahaan PT. Andalas Jaya Perkasa menyediakan produk dan layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan Pelanggan mulai dari Pelanggan Residensial dan Usaha Kecil, Pelanggan Komersial dan Industri (Bisnis) serta Pelanggan Transportasi. Untuk menghadapi tantangan kompetisi usaha di masa depan, PT. Andalas Jaya Perkasa telah menetapkan Visi dan Misi perusahaan ke dalam suatu budaya perusahaan. Visi PT. Andalas Jaya Perkasa menjadi perusahaan kelas dunia dalam pemanfaatan gas bumi. Misi PGN: Meningkatkan nilai tambah perusahaan bagi *stakeholders*. Sedangkan misi PT. Andalas Jaya Perkasa adalah sebagai penguatan bisnis inti di bidang transportasi niaga gas bumi dan pengembangannya, pengembangan usaha pengelolaan gas, pengembangan usaha jasa operasi, pemeliharaan dan keteknikan yang berkaitan dengan industri

gas. dan profitisasi sumber daya dan aset perusahaan dengan mengembangkan usaha lainnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

1) Uji Statistik *Kolmogorov mirnov*

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu:

Tabel 2.
Uji Normalitas *Kolmogorov smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.40823004
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.077
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566

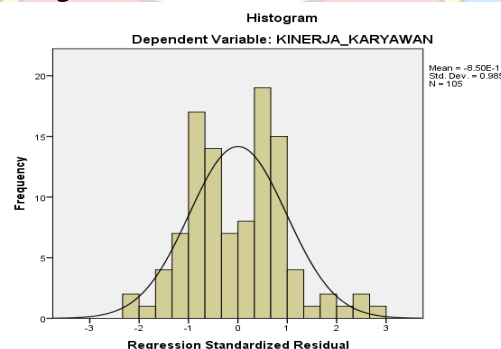
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 1. menunjukkan nilai signifikan $0,566 > 0,05$. Dari hasil di atas bahwa signifikan yang diperoleh di atas 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

2) Uji Grafik Histogram

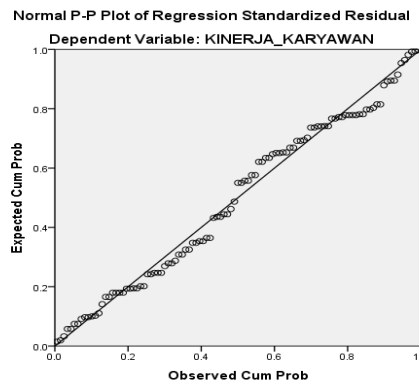


Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

3) Uji Grafik P-P Plot



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar 3. Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMUNIKASI	.779	1.283
	SELEKSI	.896	1.116
	DISIPLIN_KERJA	.777	1.287

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

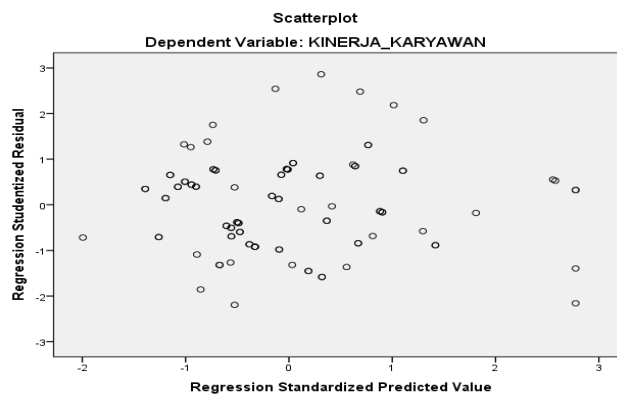
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 yaitu komunikasi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,779, seleksi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,896 dan disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,777 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas <10 yaitu komunikasi mempunyai nilai VIF sebesar 1,283, seleksi mempunyai nilai VIF sebesar 1,116 dan disiplin kerja mempunyai nilai VIF sebesar 1,287. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas berupa komunikasi, seleksi dan disiplin kerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

1) Grafik Scatterplot



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 4.
Uji Gletjer
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.535	1.429		1.774	.079
1 KOMUNIKASI	.019	.047	.045	.405	.687
SELEKSI	.051	.033	.160	1.542	.126
DISIPLIN_KERJA	-.006	.040	-.017	-.151	.880

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 4. diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas komunikasi sebesar $0,687 > 0,05$, variabel bebas seleksi sebesar $0,126 > 0,05$ dan variabel bebas disiplin kerja sebesar $0,880 > 0,05$ bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Hasil Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.179	2.562		.070	.944
KOMUNIKASI	.613	.085	.567	7.224	.000
SELEKSI	.122	.060	.149	2.037	.044
DISIPLIN_KERJ A	.151	.072	.166	2.108	.038

a. Dependent Variable: Kin KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$Y = 0,179 + 0,613 X_1 + 0,122 X_2 + 0,151 X_3 + e$$

bahwa :

1. Konstan 0,179
Apabila komunikasi, seleksi dan disiplin kerja mengalami konstan maka kinerja karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa pada sebesar 0,179 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas komunikasi 0,613
Setiap kenaikan variabel bebas komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa sebesar 0,613 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas seleksi 0,122
Setiap kenaikan variabel bebas seleksi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa sebesar 0,122 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja 0,151
Setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa sebesar 0,151 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

b. Koefisien Determinasi Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:164), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 6.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.500	5.488

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, SELEKSI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 6. hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,500 berarti bahwa 50% bahwa kinerja karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas komunikasi, seleksi dan disiplin kerja sedangkan sebesar 50% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini, seperti pengembangan karir, pengembangan, promosi jabatan.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Menurut Sunyoto (2013:137), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Tabel 7.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3224.966	3	1074.989	35.693	.000 ^b
	Residual	3041.891	101	30.118		
	Total	6266.857	104			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, SELEKSI, KOMUNIKASI

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 7. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (35,693) > F_{tabel} (2,69) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa secara simultan Komunikasi, seleksi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sunyoto (2013:135-136), Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 8.
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.179	2.562		.070	.944
KOMUNIKASI	.613	.085	.567	7.224	.000
SELEKSI	.122	.060	.149	2.037	.044
DISIPLIN_KERJ A	.151	.072	.166	2.108	.038

a. Dependent Variable: Kin KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 105-4=101 adalah sebesar 1,983. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,224 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,037 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,108 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,224 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa. Hasil ini didukung oleh teori menurut Sopiah (2015:142), komunikasi berfungsi untuk

membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Komunikasi merupakan sebuah proses dimana sebuah interaksi antara komunikator dan komunikan yang melakukan pertukaran pesan didalamnya yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung, komunikasi sendiri bisa dikatakan merupakan hal yang paling krusial dalam kehidupan ini. Komunikasi juga merupakan hal yang paling penting bagi individu dalam melakukan interaksi. Kadang kala individu merasakan komunikasi itu tidak efektif, yang dikarenakan adanya salah penafsiran oleh si penerima pesan, dan kesalahan penafsiran tersebut dikarenakan persepsi oleh setiap individu yang berbeda-beda. Teknik berkomunikasi penyampaian suatu pesan yang dilakukan seorang komunikator sedemikian rupa, sehingga menimbulkan dampak tertentu pada komunikan. Pesan yang disampaikan komunikator adalah pernyataan sebagai paduan pikir dan perasaan, dapat berupa ide, informasi, keluhan, keyakinan, imbauan, anjuran dan sebagainya.

Komunikasi juga diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan PT Andalas Jaya Perkasa. Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi yang sedang terjadi sehingga terjadinya kekurangpahaman yang mengakibatkan hasil pekerjaan belum sesuai dengan pengarahan yang diberikan baik oleh atasan sendiri maupun rekan kerja.

b. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,037 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa. Hasil ini didukung oleh teori menurut Rivai dkk (2015:126-127) Apabila dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

Seleksi merupakan tahap awal bagi organisasi untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai ketrampilan handal dan professional. Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.

Seleksi yang berjalan di perusahaan belum mengikuti prosedur yang ada. Proses seleksi di perusahaan masih melakukan penerimaan terhadap karyawan yang belum sesuai. Seleksi yang dilakukan belum sepenuhnya sama dengan kriteria yang ada di perusahaan. Masih adanya karyawan yang belum memenuhi standar seleksi namun tetap diterima oleh perusahaan memperlihatkan bahwa standar seleksi di perusahaan belum berjalan dengan baik.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,108 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa. Hasil ini didukung oleh teori menurut Sutrisno (2013:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu.

Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidaksiplinan dikarenakan kekurangtegasan dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.
- b. Secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.
- c. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa.

- d. Secara simultan komunikasi, seleksi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa. Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,500 berarti bahwa 50% bahwa kinerja karyawan PT. Andalas Jaya Perkasa yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas komunikasi, seleksi dan disiplin kerja sedangkan sebesar 50% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini, seperti pengembangan karir, pengembangan, promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers,
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group. 2015.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu