

## **ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG IMAM BONJOL MEDAN**

Oleh:  
**Sri Murniyanti**  
**NIDN 0103017204**

### **ABSTRAK**

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan yang bergerak di bidang perbankan, Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat Permasalahan dalam penelitian ini, baik secara simultan dan parsial apakah Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 92 responden melalui bantuan program Statitical Product Service Solution (SPSS) Versi 19.00,

Dari hasil uji F bahwa Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan, sedangkan secara parsial variabel Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan secara dominan kedua variabel tersebut mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 97.5% sedangkan sisanya 2.5% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

##### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Perusahaan pasti sadar akan hal tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dibutuhkan, maka dari itu sebagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia melakukan

rekrutmen dan penempatan karyawan menjadi prioritas guna dapat merealisasikan kebutuhan perusahaan dan mencapai strategi sumber daya manusia perusahaan.

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika supply sumber daya manusia terbatas, dimana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan –perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan).

Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat. Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2012:17), kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa efektif produk tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan

kepada para pelanggan. Oleh karena itu, kinerja yang maksimal dari setiap karyawan amat diperlukan di organisasi ini mengingat produk yang dihasilkan adalah berupa jasa dan kepuasan pelanggan juga merupakan hal yang utama bagi organisasi.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan yang bergerak di bidang perbankan, Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dan memiliki 2.164 unit kantor mikro yang tersebar di seluruh Indonesia, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Adapun yang sering menjadi masalah dalam melakukan perekrutan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk antara lain dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan biasanya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melalui iklan di media cetak atau menjangkau calon pelamar melalui ajang *job fair*. Dengan cara seperti ini, ada kemungkinan calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Akibatnya, secara terpaksa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk harus menentukan pilihan dari sejumlah kandidat yang tidak ideal akibatnya kinerja perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a) Calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Akibatnya, secara terpaksa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk harus menentukan pilihan dari sejumlah kandidat yang tidak ideal akibatnya kinerja perusahaan tidak tercapai.
- b) Penyedia jasa tenaga kerja seperti *outsourcing*, sering memberikan tenaga kerja yang belum mampu dan terlatih sesuai dengan kebutuhan sehingga menyebabkan kinerja yang diharapkan tidak optimal.
- c) Masih kurang baiknya komunikasi dari pimpinan kepada karyawan
- d) Pimpinan belum mampu berkomunikasi dengan baik dalam mengelola sumber daya manusia demi tercapainya tujuan perusahaan.

## C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

3. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

## D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah untuk:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2012: 69)

Sedangkan, menurut Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Pabundu Tika. 2016 : 121-122)

#### **b. Faktor-Faktor Kinerja**

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- (2) Faktor psikologis, terdiri dari *persepsi attitude* (sikap),

*personality*, pembelajaran, motivasi.

- (3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design* ( Mangkunegara. 2010 : 14 )

#### **c. Indikator-indikator dalam Kinerja.**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2012:319) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*Quality of work*)
- 2) Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptnees*)
- 3) Inisiatif (*Initiative*)
- 4) Kemampuan (*Capability*)
- 5) Komunikasi (*Communication*)

## **2. Rekrutmen**

### **a. Pengertian Rekrutmen**

Menurut Mulyono, (2014:76), rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan dan penarikan pelamar-pelamar yang cakap untuk suatu pekerjaan.

Daft (2010:110) mendefinisikan perekrutan sebagai aktivitas atau praktik yang menentukan karakteristik pelamar kerja yang menjadi objek diterapkannya prosedur seleksi.

Berdasarkan definisi di atas mengenai rekrutmen, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan

mendapatkan seseorang yang dibutuhkan sebagai calon pengisi kekosongan pada jabatan-jabatan tertentu dengan memperhatikan syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **b. Sumber-sumber Rekrutmen Karyawan**

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber rekrutmen calon karyawan. Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan (Hasibuan, 2010:42).

- 1) Sumber Internal
- 2) Sumber Eksternal

#### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja**

Adapun faktor-faktor yang sering terjadi dalam melakukan perekrutan tenaga kerja (Hasibuan, 2010:42). adalah :

- a) Tingkat Pendidikan
- b) Tenaga kerja
- c) Gaji

#### **g. Indikator Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

- 1) Dasar Perekrutan
- 2) Sumber Perekrutan
  - a) Sumber internal
  - b) Sumber eksternal
- 3) Metode Perekrutan
  - a) Metode tertutup
  - b) Metode terbuka

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan *communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti *communis* di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Dari pengertian tersebut, jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Komunikasi yang dimaksudkan di sini adalah komunikasi manusia atau dalam bahasa asing *human communication* yang sering pula disebut komunikasi sosial atau *social communication*. Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antar manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemasyarakatan karena hanya pada manusia-manusia yang bermasyarakat komunikasi dapat terjadi. Masyarakat terbentuk dari paling sedikit dua orang yang saling berhubungan dengan komunikasi sebagai penjalannya.

#### **b. Tujuan Komunikasi**

Sedangkan tujuan komunikasi menurut Cangara (2012: 22) adalah sebagai berikut :

- 1) Supaya Yang Disampaikan Dapat Dimengerti,  
Seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan
- 2) Memahami Orang  
Sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.
- 3) Supaya gagasan dapat diterima orang lain  
Komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak
- 4) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu  
Menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki

**c. Unsur-Unsur Komunikasi.**

Selanjutnya, Cangara (2010: 115) menggambarkan kaitan antara satu unsur dengan unsur yang lain

dalam komunikasi yaitu sebagai berikut :

1. Sumber
2. Pesan
3. Media
4. Penerima
5. Efek
6. Umpan Balik

**d. Indikator Komunikasi**

Menurut Mas'ud, (2014:74), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

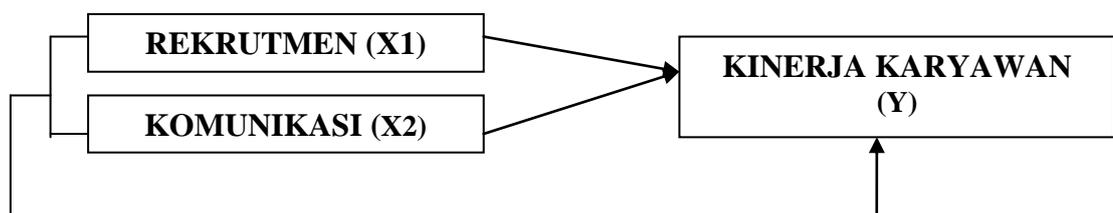
- 1) Bijaksana dan Kesopanan,
- 2) Penerimaan Umpan Balik,
- 3) Berbagi Informasi,
- 4) Memberikan Informasi Tugas,
- 5) Mengurangi Ketidakpastian Tugas,

**B. Kerangka Konseptual**

Kerangka Konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh rekrutmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut,

Berdasarkan teori diatas maka dapat dibuat skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis asosiatif sebagai berikut : “Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.
3. Rekrutmen dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:53). Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti.

##### **B. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan beralamat di Imam Bonjol, No.7 Medan.

##### **C. Populasi dan Sampel**

###### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:72)

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsorching* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan yang berjumlah 92 orang

###### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih (Sugiyono, 2014:135).

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu karyawan *outsorching* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan yang berjumlah 92 orang, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

## **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: Rekrutmen ( $X_1$ ), dan Komunikasi ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **2. Definisi operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. (Iskandar, 2014: 77).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Wawancara

## **BAB IV**

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Sejarah Singkat Bank Mandiri Cabang Medan Imam Bonjol**

PT. Bank Mandiri (Perero) Tbk. Yang selanjutnya disebut Bank Mandiri didirikan di Negara Republik Indonesia pada tanggal 2 Oktober 1998 berdasarkan peraturan pemerintah No. 75 tahun 1998 tanggal 1 Oktober 1998. Akta pendirian telah disahkan oleh menteri kehakiman berdasarkan Surat Keputusan No. C2-561HT. 01. Tahun 98 tanggal 2 Oktober 1998, serta diumumkan pada tambahan No. 6859 dalam berita Negara Republik Indonesia No.97 tanggal 4 Desember 1998. Pada bulan juli 1999 Bank Mandiri didirikan melalui pengalihan hampir seluruh Saham Pemerintah Republik Indonesia yaitu PT. Bank Bumi Daya (Persero), PT. Bank Dagang Negara (Persero), PT. Bank Expor Indonesia (Persero), dan PT. Bank Pembangunan Indonesia dan Setoran Tunai Pemerintah.

#### **2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **a) Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk

mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

**Tabel Hasil Uji Validitas**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	73.60	639.957	.719	.	.966
X1.2	73.16	649.149	.595	.	.967
X1.3	73.78	640.677	.663	.	.967
X1.4	73.75	641.926	.687	.	.967
X1.5	73.01	660.604	.456	.	.968
X1.6	73.74	645.206	.707	.	.966
X1.7	73.92	637.148	.832	.	.966
X1.8	74.22	639.535	.865	.	.966
X1.9	73.22	653.403	.602	.	.967
X1.10	74.25	656.959	.552	.	.967
X2.1	74.13	647.499	.786	.	.966
X2.2	74.17	632.541	.901	.	.965
X2.3	73.14	652.298	.595	.	.967
X2.4	73.71	639.221	.740	.	.966
X2.5	73.36	645.002	.637	.	.967
X2.6	74.32	634.416	.885	.	.965
X2.7	73.74	645.206	.707	.	.966
X2.8	73.92	637.148	.832	.	.966
X2.9	74.22	639.535	.865	.	.966
X2.10	73.22	653.403	.602	.	.967
Y1	73.78	640.677	.663	.	.967
Y2	73.75	641.926	.687	.	.967
Y3	73.01	660.604	.456	.	.968
Y4	73.74	645.206	.707	.	.966
Y5	73.36	645.002	.637	.	.967
Y6	73.92	637.148	.832	.	.966
Y7	74.22	639.535	.865	.	.966
Y8	73.22	653.403	.602	.	.967
Y9	74.25	656.959	.552	.	.967
Y10	73.74	645.206	.707	.	.966

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

Pada Tabel, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat

dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (**sah**).

**b) Uji Reliabilitas**

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.968	.968	30

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

Pada Tabel, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,968 yang mana nilai lebih besar  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik didalam variabel Rekrutmen ( $X_1$ ), dan Komunikasi ( $X_2$ ), dan Variabel Y yaitu : Kinerja Karyawan adalah *reliable* atau handal.

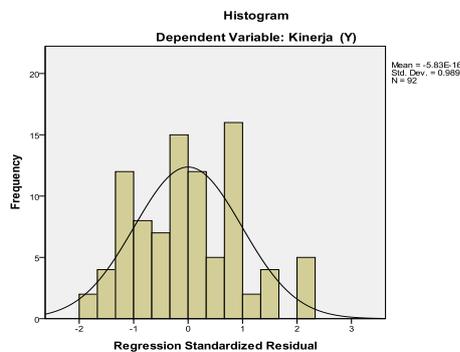
## 7. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar Kurva Histogram Normalitas**

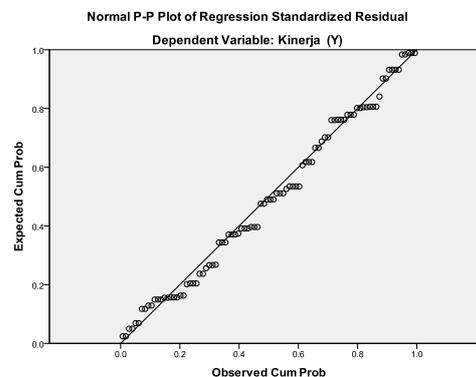


Sumber: Data primer diolah,

Dari hasil output SPSS Gambar Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke

kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.

**Gambar Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

Berdasarkan gambar titik – titik menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik – titik

menggambarkan data – data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Nilai yang dipakai untuk Tolerance > 0.10 dan VIF < 5.0, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel sbb:

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Rekrutmen (X1)	.974	.852	.253	.171	5.838
	Komunikasi (X2)	.955	.727	.165	.171	5.838

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

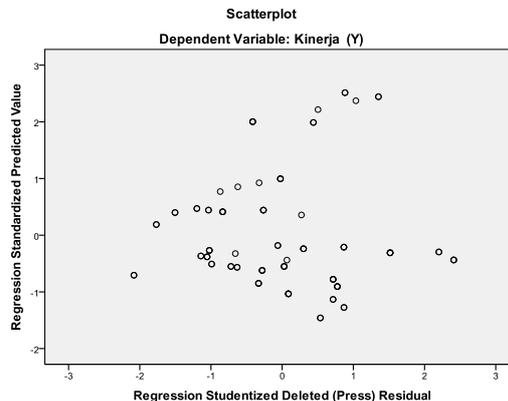
Tabel kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel Sistem rekrutmen sebesar  $5.838 > 0.10$ , variabel komunikasi sebesar  $5.838 > 0.10$ . Sedangkan untuk nilai VIF variabel Sistem rekrutmen dan variabel komunikasi memperoleh nilai 0.171 yang lebih

kecil dari 5.0, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.

**Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

Berdasarkan gambar menggambarkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi

heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh sistem rekrutmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan variabel independennya.

## 8. Pengujian Hipotesis

Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh

**Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.177	.444		2.653	.009
Rekrutmen (X1)	.601	.039	.612	<b>15.382</b>	.000
Komunikasi (X2)	.359	.036	.398	<b>9.988</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel Sistem Rekrutmen ( $X_1$ )  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) adalah 15.382 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.662 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (15.382 > 1.662) dan nilai Sig. < 0.05 (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0.601.
- 2) Variabel Komunikasi ( $X_2$ )  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel komunikasi ( $X_2$ ) adalah 9.988 dan nilai  $t_{tabel}$

pengaruh masing - masing variabel independen Sistem rekrutmen ( $X_1$ ), dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel:

sebesar 1.662 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (9.988 > 1.662) dan nilai Sig. < 0.05 ( 0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.359.

### b. Uji F (Uji Simultan)

Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Sistem rekrutmen ( $X_1$ ), dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel:

**Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6496.908	2	3248.454	1798.218	.000 <sup>a</sup>
	Residual	160.777	89	1.806		
	Total	6657.685	91			

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6496.908	2	3248.454	1798.218	.000 <sup>a</sup>
	Residual	160.777	89	1.806		
	Total	6657.685	91			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

Dari Tabel gambaran data terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1798.218 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah menggunakan rumus ( $Df (1) = K - 1$ ,  $3-1= 2$ ,  $Df (2) = n - k$ ,  $92 - 3 = 82$ , jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3.10. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$   $1798.218 >$  nilai  $F_{tabel}$  3.10. Artinya secara simultan terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel Sistem rekrutmen ( $X_1$ ), dan variabel komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### Tabel Hasil Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.976	.975	1.344

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun

- 1) Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,975 atau 97,5% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 97,5% sedang sisanya sebesar 2,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kebijakan Perusahaan.
- 2) Nilai R sebesar 0.988 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Sistem

rekrutmen dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan.

### B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

#### 1. Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen Karyawan PT Bank

Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15.382 dengan sig. 0.000.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.988 dengan sig. 0.000.

## **3. Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji f yang bertanda positif dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 1798.218 dengan sig. 0.000.

### **BAB V**

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Sistem Rekrutmen (X1) adalah 15.382 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.662, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15.382 > 1.662$ ) dan nilai Sig.  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Besarnya pengaruh dari Sistem Rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1.177, yang berarti setiap ada Sistem Rekrutmen (X1), maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 1.177 satuan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Komunikasi (X2) adalah 9.988 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.662, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.988 > 1.662$ ) dan nilai Sig.  $< 0.05$  ( $0.001 < 0.05$ ). Besarnya pengaruh dari komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1.177, yang

berarti setiap ada komunikasi (X<sub>2</sub>), maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 1.177 satuan.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1798.218 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3.18 = (1798.218 > 3.10).

1. Nilai R sebesar 0.975 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Agar dilakukan evaluasi untuk proses perekrutan dan seleksi mengenai ketepatan waktu dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan tidak hanya diukur dari produktivitas perusahaan yang meningkat, namun juga harus dilihat dari segi waktu yang dibutuhkan untuk perekrutan sampai penempatan karyawan

telah sesuai dan jumlah pelamar yang mendaftar dan yang diterima telah sesuai

2. Agar komunikasi berpengaruh secara Dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dalam langkah meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan semua yang dikomunikasikan karyawan kepada atasan.
3. Saran kepada peneliti selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya lebih mengenai pengaruh komunikasi vertikal dengan lebih sempurna lagi. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cangara (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (jilid 2)*. Jakarta: Phenhallindo
- Dessler (2010), *Manajemen Personalia*, diterjemahkan oleh: Agus Dharma, Edisi ketiga, Erlangga, Jakarta
- Daft (2010), *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Grasindo
- Effendy (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fajar, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Ghozali (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2008), *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Iskandar, (2014), *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press
- Mathis & Jackson (2012), *Human Resourcce Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyono, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Bandung: Sulita
- Mardianto (2014), *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta
- Moeherionto (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Pabundu Tika. (2012), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi kedua. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosyida (2010), *Analisis Faktor Kinerja Kariwan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang*. Skripsi Psikologi. IAIN sunan ampel Surabaya.
- Siswanto,( 2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Surya Dharma (2012), *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sandy, (2015), *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Samsudin, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Vardiansyah (2014), *Filsafat Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*; PT Indeks kelompok Gramedia; Jakarta;

Wasistiono,( 2012), *Perilaku*  
*Organisasional*, Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi,  
YKPN. Yogyakarta