

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN HUBUNGAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK PANIN DUBAI SYARIAH CABANG MEDAN**

**Anggia Sari Lubis
Dosen Fakultas Ekonomi UMN**

ABSTRACT

The purpose of this study was to measure the influence of communication and employee relationship management on the performance of employees of PT. Dubai Islamic Bank Panin Medan Branch. This study uses a survey approach, while the nature of this study is the description and type of research is quantitative descriptive. Samples were 30 employees at PT. Dubai Islamic Bank Panin Medan Branch.

Methods of data collection in this study using a questionnaire. The questionnaire in this study by providing or spreading a list of questions to respondents, the results of research that has met the test of validity, reliability test and classical assumption is processed to produce the following regression equation, $Y = 0.042 X_1 + X_2 0837 + e$.

The results of multiple linear regression model to get that second variable is the communication and management of employee relations has a positive influence on employee performance PT. Dubai Islamic Bank Panin Medan Branch. The coefficient of determination (R^2) were obtained at 0.712. This means that 71.2% of employee performance can be explained by communication and employee relationship management, employee performance while 28.8% described other variables besides these two variables.

Kata kunci: komunikasi, manajemen hubungan karyawan, kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komunikasi merupakan aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari komunikasi. John Dewey (Rivers, 2003:33) pernah mengatakan bahwa komunikasi adalah hal yang paling penting dan menakutkan. Menurut pandangannya, manusia bertahan berkata dan komunikasi, serta terus berkembang berkat komunikasi. Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Mereka dapat menggunakan berbagai media komunikasi yang ada, baik yang konvensional maupun yang elektronik sebagai sarana penyampaian pesan-pesan.

Dewasa ini, komunikasi dalam dunia kerja khususnya industri perbankan merupakan suatu hal yang sangat penting yang turut mempengaruhi kemajuan perusahaan. Setiap karyawan di dunia perbankan, memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Komunikasi dari manajemen harus jujur dan dibangun berdasarkan kepercayaan untuk membangun semangat kinerja karyawan, produktivitas kinerja karyawan, dan kemajuan perusahaan. Komunikasi merupakan hal mendasar yang melekat pada diri manusia dan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Hal tersebut muncul seiring dengan besarnya manfaat komunikasi yang diperoleh manusia.

Konteks pemberdayaan sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja karyawan yang superior diperlukan adanya manajemen hubungan karyawan yang diatur dan dilaksanakan dengan baik. Proses rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan yang akan diikuti oleh calon karyawan bertujuan agar industri perbankan bisa memilih sumber daya manusia yang benar-benar siap dan mampu untuk melakukan berbagai macam kegiatan operasional perbankan. Diharapkan divisi sumber daya manusia pada industri perbankan dapat menjaga motivasi, kinerja, hubungan antar karyawan dan iklim organisasi yang baik dan kondusif agar tujuan-tujuan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan adalah adanya konflik internal antar karyawan. Mulai dari tingkat individu, kelompok, sampai unit. Mulai dari derajat dan lingkup konflik yang kecil sampai yang besar. Yang relatif kecil seperti masalah adu mulut tentang pribadi antarkaryawan, sampai yang relatif besar seperti perbedaan pandangan tentang strategi bisnis antara *top level manager* dengan *middle level manager* ataupun *lower level manager*.

Untuk mencegah semakin meningkatnya konflik di kalangan karyawan yang dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif bagi perbankan seperti penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan pula kinerja perbankan, maka industri perbankan dapat mengoptimalkan manajemen hubungan karyawan, dimana manajemen hubungan karyawan merupakan suatu "*action oriented*", yaitu suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Pada industri perbankan, manajemen hubungan karyawan dirasakan sangat penting oleh para manajer, karena manajemen hubungan karyawan dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*miscommunication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*) yang terjadi antara manajer beserta para karyawan.

Manajemen hubungan karyawan (*employee relation*) merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses operasional di industri perbankan. Penerapan manajemen hubungan karyawan merupakan pewujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Semua pihak, baik manajemen, karyawan dan pemerintah pada dasarnya mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Sering terdapat pandangan yang kurang tepat seolah-olah hanya pengusaha dan pemilik modal yang mempunyai kepentingan atas perusahaan. Perusahaan merupakan sumber penghasilan, tantangan, kesempatan dan harga diri bagi pengusaha. Demikian pula bagi karyawan, perusahaan juga merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memilih judul "Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas Maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh manajemen hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.

Tujuan Penelitian

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan

- Mengetahui bagaimana pengaruh manajemen hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti, sehingga peneneliti mengetahui apa-apa saja variabel dan indikator dari pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
- Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaaat bagi perusahaan, baik sebagai bahan pertimbangan ataupun sebagai evaluasi atas kinerja karyawan dan komunikasi antar karyawan.

Kerangka Berpikir

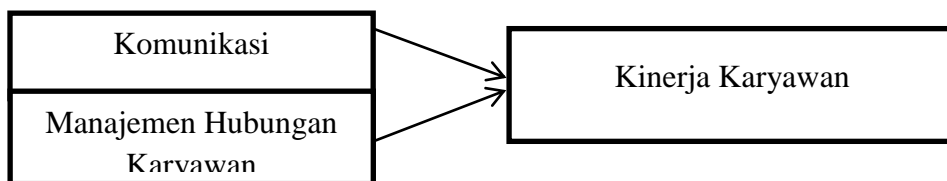
Komunikasi sangat berfungsi dalam kegiatan berorganisasi yaitu untuk menghubungkan antara sesama karyawan, baik itu pimpinan terhadap staf, maupun staf sesama staf lainnya, yang akan berujung pada pencapaian kinerja karyawan yang berkualitas. Hubungan komunikasi yang baik dapat mendorong dan memberikan tanggung jawab dalam tugas-tugas mereka.

Keberhasilan komunikasi dalam sebuah bisnis penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan bisnis, salah satunya adalah dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Terciptanya hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan, karena komunikasi antar karyawan berjalan dengan semestinya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pendekatan manajemen sumber daya manusia berusaha memperluas keterlibatan para karyawan dan mengambil pendekatan yang lebih partisipatif terhadap manajemen lewat peningkatan komunikasi, fleksibilitas dan agenda yang ada

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah produktivitas, baik individu yang bersangkutan maupun organisasinya. Kinerja dipengaruhi oleh factor personal/individual, faktor kepemimpinan, factor tim, factor sistem, factor kontekstual/situasional (Sjafridan Aida, 2007:155-156). Jika disorot lebih dekat mengenai kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat dikatakan bahwa seorang manajer harus dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya. Hubungan komunikasi yang terjalin, baik antara manajer yang satu dengan manajer yang lain, antara manajer dengan karyawan, atau antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, merupakan salah satu kunci penting. Dengan kata lain, komunikasi berpotensi besar dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengandemikian dapat digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “ komunikasi dan manajemen hubungan karyawan berpegaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan”.

B. METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik (Prasetyo dan Miftahuljannah, 2007:143). Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang karakteristik dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik (2007:263).

Adapun sifat dari penelitian ini adalah penjelasan (explanatory) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2005:83).

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan yang beralamat di Jalan Pulau Pinang No. 6 Kesawan Medan. Penelitian dimulai pada bulan Mei 2016 sampai dengan bulan Oktober tahun 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan yang berjumlah 30 orang. Metode penentuan sampel digunakan dengan metode sensus.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner yang sudah melewati tahap pengujian validitas dan reliabilitas bagi responden penelitian, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode wawancara observasi dan studi kepustakaan dan studi dokumentasi untuk mendukung data primer.

Teknik Analisis Data

Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Tujuan dari teknik analisis regresi linier berganda adalah untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel terikat (Erlina, 2011). Untuk menguji hipotesis, digunakan Model Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b₀ = Konstanta

X₁ = Komunikasi

X₂ = Manajemen Hubungan Karyawan

e = error

Teknik yang dilakukan dalam menyimpulkan hasil penelitian akan menggunakan SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk dapat melakukan analisis regresi berganda. Pengujian tersebut dilakukan untuk menghindari atau mengurangi bias atas hasil penelitian yang diperoleh.

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi (Erlina, 2011)

2. Uji Hipotesis

- a. Koefisien Determinasi (R^2) untuk menentukan apakah model regresi cukup baik digunakan, maka ditetapkan melalui koefisien determinasi. Nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2006).
- b. Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- c. Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. HASIL UJI NORMALITAS

Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan pengujian *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Hipotesis
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22480817
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.121
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.287
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov test* sebesar 0,689 dan *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar 0,073 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji untuk menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar, hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.829	4.499		
X1	.42	.083	.980	1.021
X2	2.837	.067	.980	1.021

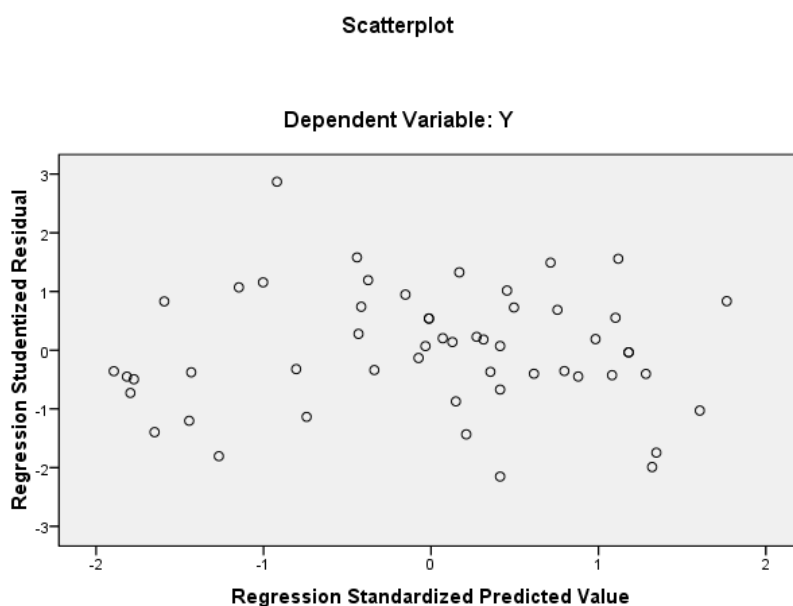
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian SPSS (2016)

Berdasarkan pada table 2 diketahui bahwa nilai VIF untuk variable bebas lebih kecil dari 10 (VIF<10). Dengan demikian persamaan regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 4.1berikutini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Gambar 4.1.Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa komunikasi, dan manajemen hubungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah. Berdasarkan pada Tabel 3 berikut ini, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 0.42 X1 + 2.837 X2 + e$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.829	4.499	
X1	.42	.083	.042
X2	2.837	.067	.837

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diperoleh hasil yaitu nilai konstanta sebesar 11.829 artinya jika nilai kinerja dan manajemen hubungan karyawan adalah nol maka kinerja karyawan bernilai 11.829, konstanta bernilai positif artinya kinerja karyawan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel X1 (komunikasi) sebesar 0,42 ,artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan variabel X1 (komunikasi) mengalami kenaikan 100% (1 kali) maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.42.

Koefisien regresi variabel X2 (manajemen hubungan kerja) sebesar 2.837, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan variabel X2 (manajemen hubungan kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% (1 kali) maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 2.837.

1. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebaskomunikasi dan manajemen hubungan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.702	3.28090

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengujian SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,712. Hal ini menunjukkan bahwa 71.2% variabel komunikasi dan manajemen hubungan kerja (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan, sedangkan 28.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, perencanaan karir, kompetensi sumber daya manusia.

2. Uji Secara Serempak (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara serempak dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Serempak
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1514.619	2	757.310	70.354	.000 ^a
Residual	613.564	27	10.764		
Total	2128.183	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengujian SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh bahwa nilai Fhitung (70.354) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (4.00), dan sig. α (.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0 dan menerima Ha. Dengan demikian secara serempak komunikasi dan manajemen hubungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan. Ini memberi arti bahwa komunikasi dan manajemen hubungan karyawan mempengaruhi dan menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.

Artinya, PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan harus memperhatikan efektivitas proses komunikasi baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dan bawahan, juga program manajemen hubungan karyawan harus dilaksanakan dengan baik agar peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai oleh perusahaan.

3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	11.829	4.499	2.630	.011
X1	.42	.083	5.589	.000
X2	2.837	.067	11.643	.000

Sumber: Hasil Pengujian SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variable komunikasi (0.42) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (1,995), atau nilai sig. t untuk variable gaya hidup (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Ini berarti variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trijaya (2012) yang mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan.

2. Nilai t hitung untuk variable manajemen hubungan karyawan (2,837) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (1,995), atau nilai $sig.t$ untuk variable manajemen hubungan karyawan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Ini berarti variabel manajemen hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan lebih dominan dibandingkan variabel lain secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2010) yang menyatakan bahwa manajemen hubungan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui Manajemen Hubungan Antar Karyawan, hubungan antar karyawan dapat dibangun lebih dalam, dan karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Melalui peningkatan hubungan antar karyawan, peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Manajemen hubungan antar karyawan adalah adanya suatu interaksi, bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif, melainkan suatu aktivitas yang merupakan '*action orientated*' untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Hubungan antar karyawan menurut (Rivai, 2008) meliputi upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik, bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, bagaimana peran departemen sumber daya manusia dalam berkomunikasi dan mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu komunikasi dan manajemen hubungan karyawan, memiliki nilai positif. Artinya, semakin baik perusahaan memperhatikan variabel komunikasi dan manajemen hubungan karyawan maka kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah juga akan semakin tinggi.
2. Variabel manajemen hubungan karyawan berpengaruh paling besar, yaitu sebesar 2,837 terhadap kinerja karyawan, diikuti variabel komunikasi sebesar 0,42.
3. Hasil uji F, secara simultan kedua variabel independen yaitu komunikasi dan manajemen hubungan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
4. Uji koefisien determinasi sebesar 0,712 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan 71,2% oleh variabel komunikasi dan manajemen hubungan karyawan. Sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Saran Untuk Perusahaan:

1. Variabel komunikasi sebagai variabel pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat terus mempertahankan komunikasi di dalam perusahaan, memperbaiki serta memperbaharui sistem dan media komunikasi seiring dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan zaman.
2. Variabel manajemen hubungan karyawan sebagai variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Diharapkan perusahaan dapat merumuskan model manajemen hubungan karyawan yang lebih baik, agar ssasana kerja dapat kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Saran penelitian yang akan datang:

1. Menambah variabel independen lainnya selain Komunikasi dan manajemen hubungan karyawan yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan
2. Pengambilan sampel dan daerah yan digunakan untuk menyebar kuesioner menggunakan obyek lokasi yang lebih luas dan merata diseluruh kota medan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi . 2007. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta
- [2] Bacal, Robert . 2001. **Performance Management** . Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Becker, Brian E, Mark A Huselid, Dave Ulrich .2009. **The HR Score Card**. Jakarta: Penerbit Erlangga
- [4] Cooper, Donald R, Pamela Schlinder . 2006. **Metode Riset Bisnis** . Jakarta : Media Global Edukasi
- [5] Dessler, Gary, Agus Dharma. 2005. **Manajemen Personalia** . Jakarta : Penerbit Erlangga
- [6] Edwin, Mustafa, Hardius Usman. 2007. **Proses Penelitian Kuantitatif** . Jakarta: a. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- [7] Erlina . 2008. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**. Medan : USU Press
- [8] Ghozali, Imam . 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [9] Gomes, Faustino Cardoso. 2005. **Manajemen SumberDayaManusia**. Yogyakarta: Andi Offset.
- [10] Grensing-Pophal, Lin. 2008.**Human Resource Book**.Jakarta : Prenada.
- [11] Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Cetakan pertama. Jakarta: GramediaWidiaSarana.
- [12] Hasibuan, MalayuSP . 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- [13] Ivancevich, John, Robert Konopaske, Michael T Matteson . 2006. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Penerbit Erlangga
- [14] Kotter,JP, J.L Heskett.2000.**Corporate Culture And Performance**.New York:Free Press
- [15] Kountur, Ronny. 2007. **Metode Penelitian Untuk Penelitian Skripsi dan Tesis**. Jakarta : Penerbit PPM.
- [16] Mangkunegara .2000. **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Penerbit Rosdakarya.
- [17] Martoyo, Susilo .2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia** . Jakarta: BPFE
- [18] Mathis, Robert, John H Jackson .2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Salemba Empat : Jakarta.
- [19] Moeheriono . 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi** . Bogor : Ghalia Indonesia
- [20] Noe, Raymond A. 2002 . **Employee Training & Development**. New York : Mc Graw Hill
- [21] Ranupandojo,Hedjrachman dan Suad Husnan.2002.**Manajemen Personalia**. Yogyakarta : Edisi 4 Penerbit BPFE.

- [22] Rivai, Veithzal . 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo
- [23] Robbins, Stephen P . 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Penerbit Indeks
- [24] Sekaran, Uma. 2006. **Research Methods For Bussiness**. Jakarta : Salemba Empat
- [25] Saydam, Gouzali. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- [26] Sugiyono. 2003. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta.
- [27] Sumarsono, Sony . 2004. **Metode Riset SDM**. Yogyakarta : Graha Ilmu
- [28] Sutrisno, Edy . 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Prenada Media Group
- [29] Umar, Husein. 2008. **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [30] Usmara, A . 2010 . **Unggul Melalui Orientasi&Pelatihan Karyawan** . Yogyakarta. Santusta
- [31] Wibisono, Darmawan . 2006. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Penerbit Erlangga