

**ANALISIS PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang)**

Hadi Purnomo  
Fakultas Ekonomi Untag Semarang  
email : hadie\_p@yahoo.co.id

Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo  
Fakultas Ekonomi Untag Semarang  
email : tiyanto08@yahoo.com

Jaluanto Sunu Pundjul Tyoso  
Fakultas Ekonomi Untag Semarang  
email : bestjalu@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of training, compensation and communication on job satisfaction and performance of employees at PT. Core International shipping Semarang.*

*The population are 230 employee of PT. Pelayaran Inti Internsional Semarang, 144 samples were selected using a formula Slovin. The sampling technique used random sampling stratafikasi. Collecting data using questionnaires and observations as well as multiple linear regression analysis techniques ordinary least square.*

*The result conclouded that employees with high job satisfaction will feel pleased and happy in their work and do not attempt to evaluate the work of other alternatives. Instead of employees who are dissatisfied in their jobs tend to have a mind not serious and, evaluating alternatives other work, and eager to get out of work today because of the location hoping to find a more satisfying job , next job satisfaction due to increase employee performance,*

*Keyword: Training, Compensation, Communication, Job Satisfaction, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang.

Populasi penelitian adalah adalah karyawan PT. Inti Internasional Semarang sebanyak 230 orang, sampel penelitian dipilih 144 orang dengan menggunakan Rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel digunakan *stratafikasi random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengamatan serta teknik analisis regresi linier berganda *ordinary least square*.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan, akibat berikutnya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan,

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan mempertahankan kinerja tidak lepas dari sistem pengelolaan kinerja. Pada proses pengembangan keunggulan kompetitif, pengelolaan kinerja menjadi strategi penting untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol kinerja. Pengelolaan kinerja tidak sebatas sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan kinerja (Gary Dessler, 1997).

Fenomena gab yang terjadi yaitu bahwa Indonesia adalah negara maritim telah melahirkan pelaut-pelaut unggul, namun realitanya banyak pelaut Indonesia exodus pada perusahaan pelayaran asing, dikarenakan pendapatannya lebih besar dibandingkan dengan perusahaan di Indonesia. Sebagai perbandingan pelaut Indonesia digaji pemilik kapal sedikit diatas Upah Minimum Provinsi (UMP). Seorang nahkoda Indonesia menerima gapok ±Rp.3,5 juta/bulan plus tunjangan ±Rp.9,- sementara jika bekerja di perusahaan pelayaran asing akan menerima ≥ US \$.2.000 plus premi ± US.\$ 3.000. Apabila di kurs rupiah menjadi ± Rp.50 juta/bulan (Sbr: Ekonomi bahari, Industri Pelayaran Transportasi Laut, 2008).

Dengan rendahnya gaji pelaut di Indonesia pada umumnya dan khususnya PT. Pelayaran Inti Internasional berdampak banyak pelaut tidak tahan lama bekerja dan saat habis masa kontrak dan sudah memiliki pengalaman dan mendapatkan formasi di perusahaan atau kapal lain mereka pindah untuk mendapatkan gaji yang lebih besar. Menurut Internasional *Transport Worker Federation* (ITF) kondisi kerja pelaut berbeda dibandingkan dengan pekerja sektor lainnya. Kapal layaknya satu pabrik yang bergerak mengarungi samudera menembus badai, ombak yang kadang dihadap segerombolan perompak, bahkan probabilitas kecelakaan di laut cukup tinggi, hal itu sangat berpengaruh secara fisik dan mental. Banyak peneliti-peneliti terdahulu Robbins (1995); Purwaningrum (2005), Wahyuddin (2010) menyimpulkan bahwa kompensasi berdampak terhadap kinerja yang tinggi jika: (1) dipersepsi sebagai suatu yang layak bagi karyawan, (2) didasarkan pada kinerja, dan (3) sesuai dengan kebutuhan individu.

PT. Pelayaran Inti Internasional juga memiliki divisi keagenan untuk mengageni keperluan kapal pihak lain. 50% yang dilayani adalah kapal asing, sehingga komunikasi/dokumentasi pemuatan/pembongkaran menggunakan bahasa Inggris. Untuk ini karyawan harus memiliki kemampuan dan penguasaan bahasa internasional maritim. Untuk itulah dalam pelaksanaan tugas harus terjalin komunikasi yang baik sehingga dapat tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif.

Sementara latar belakang pendidikan karyawan PT. Pelayaran Inti Internasional sangat beragam, oleh karena itu agar diperoleh kesamaan langkah kerja diperlukan pelatihan agar karyawan dan anak buah kapal mempunyai kemampuan, ketrampilan dan keahlian baik formal maupun non formal. Hal ini juga mengacu pada ketentuan Internasional maritim yang yang harus dipenuhi penyelenggara angkutan laut (UU Pelayaran No.17/2008)

Hasil penelitian Robert Morgan & Shelby (1994) menyimpulkan bahwa komunikasi mampu meningkatkan kepercayaan dan akhirnya dapat membangun relationship. Luthan (2006) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan lebih berprestasi dibandingkan yang tidak puas. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi dan komunikasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

## KAJIAN PUSTAKA

### Konsep Pelatihan

FuadMas'ud (2002) menyebutkan bahwa SDM adalah aset terpenting bagi perusahaan. Dalam membicarakan masalah SDM, dapat dilihat dari dua aspek yaitu : kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah SDM dan kualitas menyangkut kemampuan, baik fisik maupun kecerdasan mental. Pelatihan adalah usaha memperbaiki penguasaan berbagai pengetahuan, keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang (Handoko, 1995). Luthans (2006), mendefinisikan pelatihan sebagai *human investment* untuk meningkatkan kemampuan-keterampilan kerja.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan diperlukan, upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan SDM. Dengan demikian hakekat pengembangan SDM (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan SDM.

Pendapat tersebut di atas dapat diartikan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu praktek yang berfokus pada identifikasi, pengkajian melalui proses belajar yang terencana, dan berupaya untuk membantu mengembangkan kemampuan kunci yang diperlukan agar individu dapat melaksanakan pekerjaannya saat ini maupun di masa depan. Melalui pelatihan diharapkan kepuasan kerja meningkat, selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Konsep Kompensasi

Hasibuan (2006), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Simamora (1997) menegaskan bahwa pemberian kompensasi dapat dalam bentuk: (a) finansial seperti gaji dan insentif, asuransi kesehatan, pembayaran upah pada waktu tidak bekerja; dan (b) kompensasi non finansial seperti peluang akan adanya promosi. Berdasarkan pendapat tersebut kompensasi tidak sama dengan gaji atau upah. Gaji atau upah hanya merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi langsung. Bentuk kompensasi selain upah adalah tunjangan in natura, fasilitas perumahan, kendaraan, tunjangan keluarga, kesehatan dan lain-lain yang dapat dinilai dengan uang merupakan kompensasi tidak langsung.

Hasil penelitian Dworkin (1990) membuktikan bahwa dalam bentuk finansial, khususnya gaji yang tidak memadai dapat menjadi salah satu stres kerja karyawan, dan hal ini menempati urutan pertama di antara sejumlah stressor karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kinerja, kemungkinan besar akan terjadi *turn over* para pekerja. Sebaliknya jika terlalu berlebihan maka organisasi akan kehilangan posisi kompetitif antara pekerja dan organisasi. Menurut Simamora (2006) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien : Fungsi ini menunjukkan pembeian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif : Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi : Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### Konsep Komunikasi

Menurut Wursanto (1996) istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti sama. Sehingga apabila kita mengadakan komunikasi, maka kita harus menentukan terlebih dahulu suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama. Oleh karena itu komunikasi sebagai proses kegiatan penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian. Oleh karena itu komunikasi yang

mudah dimengerti akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Robbins (2003) menjelaskan ada empat fungsi utama, yaitu control & pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional dan informasi.

Menurut Robbins (2003) komunikasi di organisasi harus mencakup empat fungsi utama, yaitu kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan informasi. Komunikasi harus bisa berfungsi untuk mengendalikan perilaku organisasi. Dari beberapa pengertian komunikasi dapat disimpulkan :

1. Komunikasi menyangkut usaha mentransmisikan kejelasan informasi atau gagasan dari seseorang kepada orang lain, sehingga penerima mengerti akan informasi atau gagasan yang ditransmisikan pengirim.
2. Komunikasi selalu menyangkut dua pihak yaitu pengirim (sender) dan penerima (receiver).
3. Komunikasi merupakan suatu usaha untuk menciptakan pengertian di antara sender dan receiver.
4. Komunikasi menekankan pada tujuan untuk merubah tingkah laku orang yang meliputi perubahan pengetahuan, sikap dan tindakan dan receiver.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Gibson dkk (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Sedangkan Davis (1985) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan Hasibuan dkk (2001) kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya minimal yang dikeluarkan yang dianggap cukup memadai. Namun demikian rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Locke, E.A. (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dua dimensi utama, yaitu berkaitan dengan isi pekerjaan (hakikat tugas yang dilakukan) dan konteks kerja (perasaan terhadap lingkungan tugasnya, rekan kerja, dan sebagainya). Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik dan berpengaruh pada kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam kehidupan, demikian juga karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan maka kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidupnya.

Dari pendapat tersebut tampak bahwa kepuasan kerja seseorang tidak terlepas dari proses membandingkan, baik itu perbandingan antara harapan dengan apa yang seharusnya diterima, maupun perbandingan antara apa yang diterima oleh orang lain dengan apa yang seharusnya diterima oleh dirinya. Hal yang diperbandingkan bisa berupa gaji (materi) maupun berupa sesuatu yang berakibat mendatangkan materi seperti jabatan atau pekerjaan.

### **Konsep Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan sudut pandangnya masing-masing. Menurut Simamora (2006), kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan dapat dicapai bila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora (2006) antara lain (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; dan (11) kesempatan berprestasi. Menurut Simamora (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu: (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, (3) spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja, (4) tujuan-tujuan penilaian kinerja dan (5) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

### HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kajian pustaka dan mengacu pada beberapa hasil penelitian, maka ada 7 hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian yaitu :

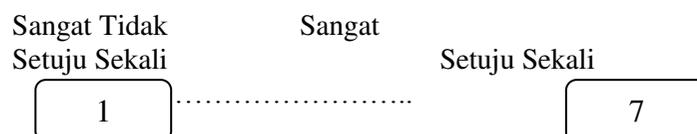
- 1). Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 2). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 3). Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4). Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5). Kempensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6). Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL

1. Pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan serta sikap para karyawan terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Diukur dengan indikator : a). Kerjasama antar individu; b). Peningkatan Keahlian
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan. Diukur dengan indikator : a).Gaji Pokok; b). Asuransi Kesehatan dan c). Tunjangan d). Bonus tahunan
3. Komunikasi adalah usaha mentransmisikankejelasan informasi atau gagasan dari seseorang kepada orang lain, sehingga penerima mengerti akan informasi atau gagasan yang ditransmisikan pengirim. Diukur dengan indikator : a).Prosedur komunikasi; b). Sumber pesan; dan c). Penerima pesan
4. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Diukur dengan indikator : a). Kepuasan terhadap pekerjaan; b). Kepuasan terhadap atasan; dan c). Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Diukur dengan indikator : a). Kecepatan kerja; b). Keselamatan pelayaran; dn c). Ketepatan pelayanan; d). Produktivitas kerja

### METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang, berjumlah 230 orang yang terdiri dari 7 devisi yaitu : Nautika, Teknik, Keagenan, Armada, Marketing, Keuangan dan Dokumen. Teknik sampel yang digunakan adalah *stratafikasi random sampling*, dengan ukuran sampel minimal Slovin sebanyak 144 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan pertanyaan tertutupdengan mengajukan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang dibuat dengan menggunakan skala 1 s/d 7. Untuk kategori pernyataan dengan jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) s/d Sangat Setuju (SS), dengan bentuk jawaban sebagai berikut :



Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan *ordinary least square*, merupakan model regresi yang menghasilkan *estimator linier* tidak bias yang terbaik. Dalam analisis ada tiga model yaitu model :

1. Model Regresi 1 :  $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$   
Kepuasan sebagai variable dependen, dan pelatihan, kompensasi serta komunikasi sebagai variable independen
2. Model regresi 2 :  $Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + e$   
Kinerja sebagai variable dependen, dan pelatihan, kompensasi serta komunikasi sebagai variable independen
3. Model regresi 3 :  $Y_2 = \beta_8 Y_1 + e$   
Kinerja sebagai variable dependen, dan kepuasan kerja independen.

## HASIL ANALISIS

### Uji Asumsi Klasik

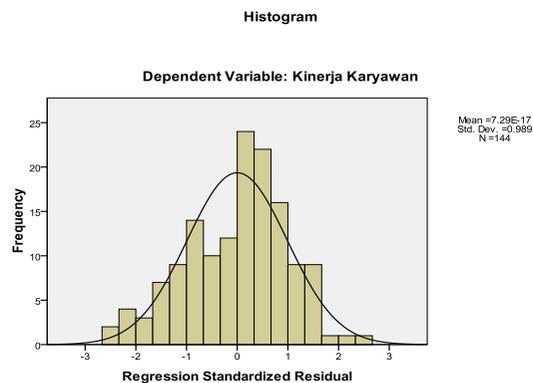
#### 1. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memperoleh model *estimator linier* tidak bias yang terbaik (*BLUE*), maka dilakukan pengujian asumsi klasik, yang meliputi : Uji normalitas, Uji linieritas data; Uji multikolinieritas dan Uji heterokedastisitas,

##### a. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Untuk pengujian ini menggunakan histogram, dimana data yang diperoleh sudah memiliki kecenderungan normal.

**Gambar 1**  
**Pengujian Normalitas Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

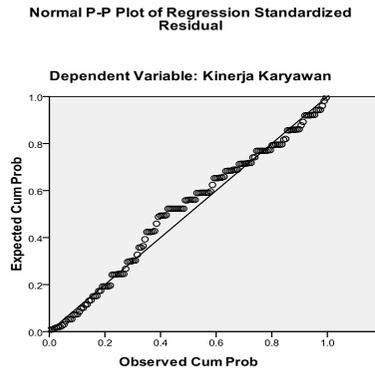


Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

##### b. Pengujian Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi yaitu bahwa model yang diperoleh benar-benar linier. Untuk pengujian ini menggunakan grafik linier seperti tampak pada Gambar 2. dimana data yang diperoleh sudah memiliki kecenderungan linier

**Gambar 2**  
**Pengujian Linieritas Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**



Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

**c. Pengujian Multikolinieritas**

Hasil regresi yang diperoleh melalui SPSS for windows tersebut kemudian diuji apakah memiliki sifat efisien, efektif dan tidak bias melalui pengujian non-multikolinieritas pada model persamaan regresi berganda tersebut dengan menganalisis melalui nilai *variance inflating factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai VIF berada disekitar angka 1, dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Hasil yang diperoleh dengan bantuan SPSS tampak bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Pengujian Multikolinieritas Pelatihan, Kompensasi, Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan**

Variabel	VIF	Tolerance
Pelatihan ( $X_1$ )	1,394	0,717
Kompensasi ( $X_2$ )	1,428	0,700
Komunikasi ( $X_3$ )	1,280	0,781

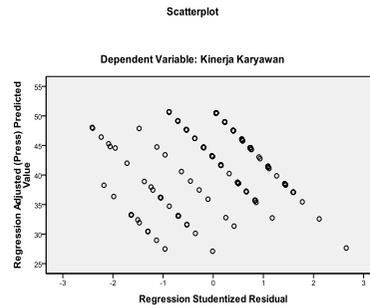
Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai VIF berada disekitar angka satu dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa diantara variabel bebas tidak berkorelasi signifikan, artinya model yang dihasilkan bebas dari gejala multikolinieritas. Cara lain untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas melalui matriks korelasi antar variabel bebas,. Bila koefisien korelasi antar variabel bebas kecil dan atau tidak signifikan, maka model yang dihasilkan terbebas dari penyakit multikolinieritas.

**d. Pengujian Heterokedastisitas**

Pengujian model regresi untuk memiliki sifat efisien, efektif dan tidak bias kedua yaitu uji heteroskedastisitas. Dengan melakukan uji homogeneity of variance. Dengan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows* dapat dihasilkan diagram plots yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel residualnya, seperti tampak diagram yang dihasilkan (Gambar 3). Dari diagram tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pola hubungan tertentu atau data dinyatakan menyebar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data memiliki kriteria homogen.

**Gambar 3**  
**Pengujian Heterokedastisitas Pelatihan, Kompensasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**



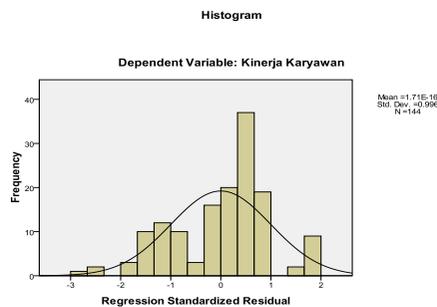
Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

## 2. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Sederhana Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### a. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Untuk pengujian ini menggunakan histogram, dimana data yang diperoleh sudah memiliki kecenderungan normal.

**Gambar 4**  
**Pengujian Normalitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

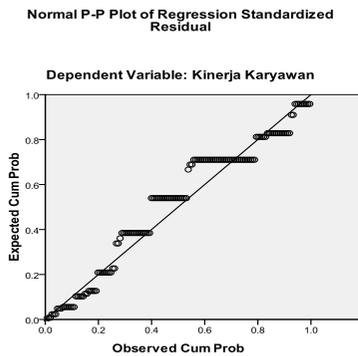


Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

### b. Pengujian Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi yaitu bahwa model yang diperoleh benar-benar linier. Untuk pengujian ini menggunakan grafik linier seperti tampak pada Gambar 5, dimana data yang diperoleh sudah memiliki kecenderungan linier

**Gambar 5**  
**Pengujian Linieritas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

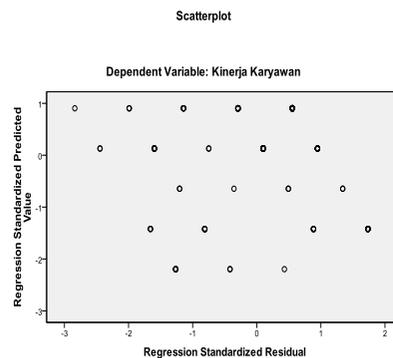


Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

**c. Pengujian Heterokedastisitas**

Pengujian model regresi untuk memiliki sifat efisien, efektif dan tidak bias kedua yaitu uji heteroskedastisitas. Dengan melakukan uji *homogeneity of variance* dapat dihasilkan diagram plots yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel residualnya, seperti tampak diagram yang dihasilkan (Gambar 5). Dari diagram tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pola hubungan tertentu atau data dinyatakan menyebar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data memiliki kriteria homogen.

**Gambar 6**  
**Pengujian Heterokedastisitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

**Analisis Regresi Berganda**

Melalui penggunaan program *Statistic Package Social Solution* versi 19.00 dihasilkan 3 model regresi sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) diperoleh model regresi 1 :  $Y_1 = 0,324 X_1 + 0,189 X_2 + 0,325 X_3$ .

**Tabel 2**  
**Koefisien Regresi Berganda Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

No	Variabel	Koefisien	T hitung	Probabilitas
1	Pelatihan ( $X_1$ )	0,324	4,334	0,000
2	Kompensasi ( $X_2$ )	0,189	2,505	0,013
3	Komunikasi ( $X_3$ )	0,325	4,546	0,000

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

Melalui pengujian Adjusted  $R^2$  diperoleh nilai sebesar 0,428, artinya kekuatan model dapat menjelaskan sebesar 42.8 %, dan juga terbukti fit serta tidak bias karena terbebas pelanggaran asumsi klasik dan signifikan, dibuktikan nilai probabilitas (Sig. F)= 0,000, dan nilai signifikansi t untuk ketiga variabel bebas berpeluang kurang dari 0,05. Kesimpulannya hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh variable pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dinyatakan diterima.

- Pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) diperoleh model regresi 2 :  $Y_1 = 0,183 X_1 + 0,355X_2 + 0,193X_3$ .

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi Berganda Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Koefisien	T hitung	Probabilitas
1	Pelatihan ( $X_1$ )	0.183	2.261	0.014
2	Kompensasi ( $X_2$ )	0.355	4.345	0.025
3	Komunikasi ( $X_3$ )	0.193	2.498	0.014

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

Melalui pengujian Adjusted  $R^2$  diperoleh nilai sebesar 0,428, artinya kekuatan model dapat menjelaskan sebesar 33.1 %, dan juga terbukti fit serta tidak bias karena terbebas pelanggaran asumsi klasik dan signifikan, dibuktikan dengan nilai probabilitas (Sig. F)=0,000, dan pada nilai signifikansi t untuk ketiga variabel bebas berpeluang kurang dari 0,05. Kesimpulannya hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh variable pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dinyatakan diterima.

- Pengaruh kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) diperoleh model regresi :  $Y_2 = 0,454 Y_1$ .

**Tabel 4**  
**Koefisien Regresi Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Koefisien	T hitung	Probabilitas
1	Kepuasan kerja	0.454	6.066	0.000

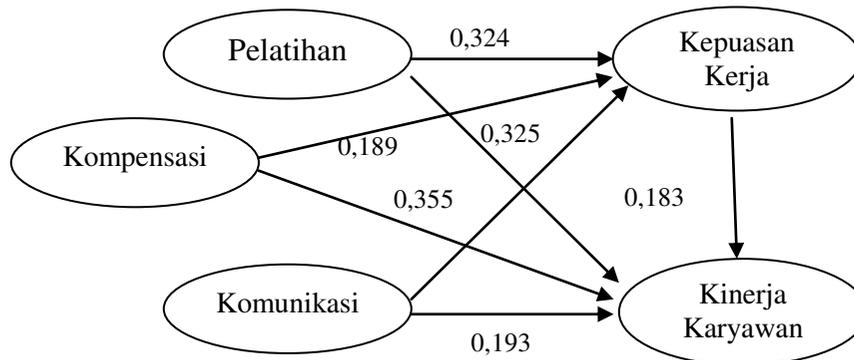
Sumber : Data Primer Yang Diolah (2011)

Melalui pengujian Adjusted  $R^2$  diperoleh nilai sebesar 0,200, artinya kekuatan model dapat menjelaskan sebesar 20%, dan terbukti fit serta tidak bias. Dibuktikan oleh nilai probabilitas (Sig. F)= 0,000, dan pada nilai sig t variabel kepuasan kerja berpeluang kurang dari 0,05.

Kesimpulannya hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh variable kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil analisis, dan pengujian hipotesis tersebut di atas, maka dapat dibuat model diagram jalur sebagai berikut :

**Gambar 7**  
**Diagram Jalur**



Sumber : Data primer yang Diolah (2011)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui pengujian regresi linier berganda terbukti bahwa pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja secara nyata dengan besaran koefisien 0.324 adapun kategori pengaruh pelatihan menempati urutan kedua diantara ke tiga variable penelitian ini. Dengan demikian disimpulkan bahwa pelatihan sangat terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan, karena pelatihan berorientasi pada masa sekarang dapat membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan guna mencapai kompetensi yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya, keberhasilan ini akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui pengujian regresi linier berganda terbukti bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja secara nyata dengan besaran koefisien regresi sebesar 0.189 adapun katagori pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berada pada posisi terendah dari ketiga variabel penelitian. Dengan demikian pemberian kompensasi bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "economic security" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui pengujian regresi linier berganda terbukti bahwa komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara nyata dengan besaran koefisien regresi sebesar 0.325, berada pada posisi tertinggi diatas pelatihan dan kompensasi. Hal menyatakan bahwa komunikasi yang baik antar SDM akan memberi suasana tersendiri yang harmonis sehingga karyawan akan berkinerja baik. Bagi unsur manajemen harus mampu memilih saluran yang benar, dan memanfaatkan umpan balik dapat membuat komunikasi lebih efektif. Apapun harapan si pengirim pesan, pesan yang dikodekan dalam pikiran penerima menggambarkan realitas penerima yang akan menentukan kepuasan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui pengujian regresi linier berganda terbukti bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja secara nyata dengan besaran koefisien regresi sebesar 0.183 dengan katagori berada pada posisi terendah dari ketiga variabel penelitian. Kondisi ini menggambarkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan demikian melalui pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya pada masa yang akan datang.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui pengujian regresi linier berganda terbukti bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata dengan besaran koefisien 0.355 adapun kategori pengaruh menempati urutan pertama disusul variabel komunikasi dan pelatihan. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif dan lebih berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui pengujian regresi linier berganda terbukti bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata dengan besaran koefisien regresi sebesar 0.193, adapun katagori pengaruhnya berada pada posisi kedua dibawah kompensasi. Hasil ini menjelaskan bahwasanya komunikasi mengarahkan proses agar mencapai hasil yang efisien dan efektif. Dengan kata lain komunikasi yang efektif merupakan kebutuhan utama dalam implementasi yang efektif.

### **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Melalui pengujian regresi linear menunjukkan bahwa variabel kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai secara nyata dengan besaran koefisien regresi sebesar 0.454. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan.

## **REKOMENDASI**

### **Implikasi Teoritis**

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Suwandi dan Indriartoro, 1999). Hasil penelitian ini mempertegas hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramayah, T Dan Aizazat Mohd Dan Nasurudin, 2003, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Implikasi Praktis**

- a. Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Hal ini mengingat dalam kegiatan usaha angkutan laut dalam pengoperasian kapal laut sangat membutuhkan ketrampilan pelaut yang memadai dimana kemajuan dari teknologi dan

tuntutan global PT. Pelayaran Inti Internasional diharapkan mempunyai SDM yang mumpuni untuk dapat bersaing dalam pelayaran Internasional.

- b. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelayaran Inti Internasional diawali oleh kesepakatan seluruh pegawai tentang visi, misi dan program kegiatan yang akan dilaksanakan serta tujuan organisasi yang akan dicapai dengan perhatian khusus kepada pemberian kompensasi dan reward yang sesuai baik berupa insentif maupun pengembangan karir.

### **Saran Tindak Penelitian Yang Akan datang**

Penelitian ini dapat dijadikan ide bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang disarankan dengan melakukan penelitian lanjutan untuk skope yang lebih luas pada penelitian perusahaan pelayaran nasional pada umumnya, dan perlu penambahan variable-variabel yang mendukung kepuasan kerja dan kinerja karyawan seperti variable pengawasan dan pengendalian kerja, leadership serta variable-variabel yang terkait langsung dengan pelayaran kepada customer seperti jejaring kerja (networking) dengan mitra bisnis, pemerintah serta para customer sendiri.

Selain itu indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut hendaknya diperinci untuk dapat menggambarkan bagaimana strategi yang dijalankan dan target yang ditetapkan perusahaan pelayaran dalam mengoptimalkan kinerja karyawan PT. Pelayaran Inti Internasional dan guna peningkatan usaha bisnis angkutan laut pelayaran nasional pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari., 1997, *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Andi Ramatullah, 2003, *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Bandung, Jurnal FE Uninus Bandung, vol 4 edisi Maret
- Cooper, D.R. and Emory, C.W., 1995, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid 1, Edisi kelima, Penerbit Erlangga.
- DiniahdamayantiWahyuddin, *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Di Lingkungan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surakarta*
- Edwin B. Flipppo, 1992, *Manajemen Personalialia*, Edisi 6, Jilid 1, Jakarta :Erlangga
- Eka Suryaningsih Wardani, 2009, *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*
- Eugene Mc.Kekenna&Nic Beech, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Andi
- Gary Dessler, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Benyamin Molan, Jilid 1, Jakarta : Prenhaltindo
- George T Milkovich& John Boudreau, 1991, *Human Resource Management, USA*: Riochard D Irwin, Inc
- Gujarjati. H. Damodar. 1995. *Basic Econometrics. McGraw-Hill. Inc : Singapore.*
- Kaniyo, 2005, *Pengaruh Pendidikan Dan masa kerja terhadap Kinerja Pegawai balai Besar Rehabilitasi Sosial BinaDaksa, USM Surakarta*
- Luthans, Fred, 1992, *Organizational Behavior*, Singapore : McGraw-Hill Book.
- Mas'udFuad, 2002, *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*, Program Pasca Sarjana Magister Manejemen, UNDIP Semarang
- Masri, Singarimbun, 1997, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Moenir, HAS, 2000, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara

- Musriha, Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo
- Nazir, Mohammad., 1988, *Metodologi Penelitian*, Cetakan 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nita Novita 2000, Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Tambang Batubara Bukot Asam)
- NurSyabaniPurnama dan Suhartini, 1997, Kepuasan Kerja dan Manajemen Kompensasi, *Jurnal Siasat Bisnis* Th.1 Vol 5, UII Yogyakarta
- Purwaningrum Cahya, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya. UMS Surakarta
- Purwanto Wahyuddin, Pengaruh Faktor Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta, UMS Surakarta
- Ramayah, T Dan Aizazat Mohd Dan Nasarudin, 2003, *Job Satisfaction And Organizational Commitment Differential Effect For Men and Women*, IPB Bogor
- Robbins, Stephens P, 2001, *Dasar-Dasar Perilaku Individual*, Jakarta : Prenhallindo.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, Jilid 1, Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Subroto Nurhadi, 2005, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas peternakan dan Perikanan kabupaten Semarang*, Unnes Semarang
- We Peng, 2001. *The Effect Of Communication, Organizational Culture, Person Organization Fit On Individual Outcomes In Restaurant Industry*. A Thesis In Man-Environment Relations. The Pennsylvania State University. The Graduate School of Hotel, Restaurant And Recreation Management. Download At [www.google.com](http://www.google.com)