

PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBELINK SEA AND AIR FREIGHT INDONESIA

**Fenny Krisna Marpaung¹, Yuni Namirah², Silvia Usandra³
Ganda Putra⁴, Cindy Monica⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Prima Indonesia, Medan

Email: namira715@gmail.com

RINGKASAN - Peneliti mengambil objek penelitian dari PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia, pemilihan objek disebabkan karena terjadinya penurunan kinerja karyawan. Perusahaan saat ini sedang mengalami penurunan pendapatan. Beberapa faktor penurunan kinerja diduga disebabkan oleh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting ketika menjalankan pekerjaan. Alur komunikasi yang benar akan membuat perusahaan lebih memiliki sistem kerja yang baik. Kesalahan komunikasi diantara karyawan akan berakibat pada proses pekerjaan. Dari hasil wawancara dan pengamatan data di perusahaan, terjadi kesalahan komunikasi dimana karyawan sering melakukan kesalahan komunikasi antar divisi, hal ini menyebabkan kesalahan bekerja pada karyawan dan merugikan perusahaan karena penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Setelah komunikasi, faktor lainnya adalah pelatihan. Pelatihan merupakan pemberian kursus kepada karyawan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan bekerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan kenyamanan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Jumlah populasi sebanyak 62 orang dan 30 orang diambil dari perusahaan lain untuk uji validitas Adapun teori digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) ($20.043 > 2,69$) dengan nilai dan secara parsial (Uji-t) ($3,721 > 1.983$), ($2,810 > 1.983$) dan ($2,674 > 1,983$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,8%.

Kata kunci : Komunikasi, Pelatihan, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia berdiri pada tahun 2010 dan merupakan perusahaan yang bergerak di ekspedisi yang melayani pengiriman barang dari eksportir luar negeri. Pengiriman dilakukan perusahaan dengan menggunakan media melalui jalur darat (kontainer), laut (kapal laut), udara (pesawat pengangkutan barang). Pada umumnya produk-produk yang dikirim perusahaan yaitu seperti mesin dan hasil alam nabati. Perusahaan pada saat ini sedang mengalami penurunan pendapatan. Dari hasil pengamatan data pendapatan dapat terlihat bahwa perusahaan mengalami penurunan pendapatan pada beberapa bulan terakhir dan hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Beberapa faktor penurunan kinerja diduga disebabkan oleh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting ketika menjalankan pekerjaan. Alur komunikasi yang benar akan membuat perusahaan lebih memiliki sistem kerja yang baik. Kesalahan komunikasi diantara karyawan akan berakibat pada proses pekerjaan. Dari hasil wawancara dan pengamatan data di perusahaan, terjadi kesalahan komunikasi dimana karyawan sering melakukan kesalahan komunikasi antar divisi, hal ini menyebabkan kesalahan bekerja pada karyawan dan merugikan perusahaan karena penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat.

Setelah komunikasi, faktor lainnya adalah pelatihan. Pelatihan merupakan pemberian kursus kepada karyawan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan bekerja karyawan di perusahaan. Dari hasil wawancara dan pengamatan data di perusahaan, terjadi masalah pelatihan yang dimana karyawan sering tidak hadir dalam pelatihan yang dilaksanakan. Jumlah karyawan yang hadir tidak sesuai dengan karyawan yang ditugaskan. Hal ini terjadi karena karyawan tidak menyukai materi pelatihan, metode pelatihan dan materi yang dianggap tidak menarik bagi karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi tidak memiliki perkembangan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Setelah komunikasi dan pelatihan, faktor lainnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kenyamanan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dari hasil wawancara dan pengamatan data di perusahaan adanya kepuasan kerja karyawan yang rendah terjadi karena tekanan kerja yang tinggi, kondisi pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan, pemberian gaji yang dianggap belum memenuhi jumlah pekerjaan, atasan yang memberikan tugas tanpa memperhatikan jumlah pekerjaan. Hal ini dianggap oleh karyawan menjadi alasan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga terdapat karyawan yang mengajukan pengunduran diri dari perusahaan.

Berdasarkan dengan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komunikasi yang belum memiliki alur yang baik sehingga masih terjadi kesalahan dalam bekerja di perusahaan.
2. Pelatihan karyawan yang masih belum optimal karena tidak dihadiri oleh karyawan dan membuat karyawan tidak mampu mengembangkan kemampuan dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja karyawan yang rendah terlihat dari adanya pengunduran diri karyawan di dalam bekerja di perusahaan.
4. Penurunan kinerja terlihat dari pendapatan yang menurun dan target yang tidak mampu dicapai oleh perusahaan.

Kajian Teori

1. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Iman dan Siswandi (2011:154) komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

Menurut Wibowo (2014:242) untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga beberapa kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

Menurut Siswandi (2011:171), komunikasi yang diperlukan harus sesuai dengan kebutuhan internal dan lingkungan serta sesuai pula dengan mekanisme yang ada sebab jika komunikasi yang berjalan sangat berlebihan tidak menutup kemungkinan kinerja organisasi akan terganggu.

Dari teori pengaruh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi diperlukan sebagai alur dalam merencanakan dan mengorganisir semua kinerja organisasi. Dengan adanya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.

2. Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rachmawati (2012:117), Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:212), pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara (2013:65), hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Dari teori pengaruh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dilakukan dalam rangka membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja dan untuk meningkatkan kinerja pada masa saat ini dan masa mendatang.

3. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:141), kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan.

Menurut Handoko dalam Darmawan (2013:58), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila seseorang merasa pekerjaannya menyenangkan maka hasil kerja yang diberikan baik. Menurut Noor (2013:254), rendahnya motivasi dan ketidakpuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada penurunan kinerja.

Dari teori pengaruh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan di dalam menjalankan pekerjaan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan selama menjalankan pekerjaan.

4. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013:74), mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Noor (2013:271), "Kinerja adalah sesuatu yang tampak di mana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula".

Menurut Sinambela (2016:480), "Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya."

Dari teori pengaruh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam mencapai target dan tujuan yang ditetapkan oleh

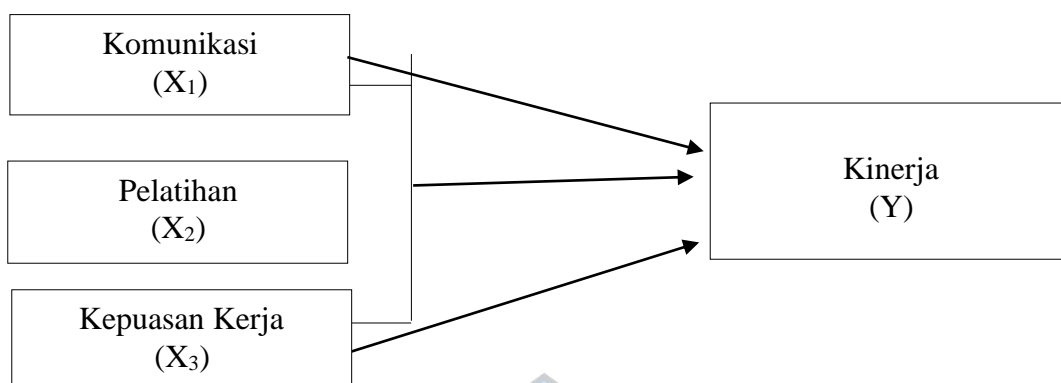
organisasi pada saat ini. Kinerja yang baik tercapai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik.

5. Penelitian Terdahulu

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ningrum (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java)	$X_1 =$ Pendidikan, $X_2 =$ Pelatihan $Y =$ Kinerja Karyawan	Uji F: Variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji t : Variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Ginting (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sekar Mulia Abadi Medan	$X_1 =$ Disiplin Kerja $X_2 =$ Komunikasi $Y =$ Kinerja Karyawan	Uji F: Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t : Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Purwanto (2013)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)	$X_1 =$ Komunikasi $X_2 =$ Motivasi $X_3 =$ Kepuasan Kerja $Y =$ kinerja	Uji F: Secara simultan komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Uji t : Secara parsial komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Kerangka Konseptual



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia
4. Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia.

METODE PELAKSANAAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia yang berlokasi di Komplek Jati Junction Jl. Timor No. T6. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Juni – Desember 2019.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:49), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain”.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 62 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) ”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dan dimaksudkan untuk dapat mewakili populasi penelitian”. Teknik penarikan sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, maka sampel penelitian adalah 62 orang, dan 30 orang akan diambil dari PT Transporindo Agung Sejahtera yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi untuk uji validitas dan reliabilitas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Wawancara (*Interview*)
- b. Daftar pertanyaan (*Questionare*).
- c. Studi dokumentasi.

5. Definisi Operasional Penelitian

Tabel II.1
Definisi Operasional Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi (X ₁)	Menurut Bangun (2012:361), komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.	1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks Menurut Umam (2012 : 229-230)	Skala <i>Likert</i>
Pelatihan (X ₂)	Menurut Yani (2012:82), pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar	1. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai. 2. Materi pelatihan	Skala <i>Likert</i>

	karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.	harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. 3. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Menurut Mangkunegara (2013: 44)	
Kepuasan Kerja (X ₃)	Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.	1. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi 2. Kebijakan manajemen 3. Suasana lingkungan Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:214-215)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Torang (2013:74), mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.	1. Kualitas 2. Ketepatan Waktu 3. Produktivitas Menurut Moehariono (2014:113)	Skala <i>Likert</i>

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisioner. Menurut Priyatno (2013:19), “validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji

signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*".

Menurut Torang (2013:290) "Pengujian untuk signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* = *n-k*, dalam alpha 0,05 didapat *r* tabel 0,361. Jika *r* hitung untuk *r* tiap butir pertanyaan tersebut bernilai positif dan lebih besar dari *r* tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013:30), "suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*". Menurut Priyatno (2013:30) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160-164), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji *t* dan uji *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105), "Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *Tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (*VIF*). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *J*

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139), "Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.". Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara pengambilan keputusan adalah dengan melihat grafik Scatterplot dan Uji Glejser

8. Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan :

Menurut Sugiyono (2011:277), “Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Persamaan linear adalah sebagai berikut.

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

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013:97), “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2013:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”. Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2013:98), “Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan”. Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia

CWT Globelink Pte Ltd, NVOCC global terkemuka telah semakin memperluas kehadirannya di Asia dengan peluncuran resmi Globelink Indonesia pada bulan Juli 2010. Indonesia adalah pasar yang sangat penting yang telah menunjukkan banyak pertumbuhan. Oleh karena itu, ini adalah keputusan strategis yang penting bagi CWT Globelink untuk membangun kehadiran langsung di Indonesia untuk mendorong pertumbuhan dan memberikan layanan yang lebih baik dan lebih komprehensif kepada semua mitranya dalam jaringan. Globelink Indonesia akan dipelopori oleh Bapak BJ Yap yang memiliki lebih dari 20 tahun pengalaman dalam industri NVOCC dan merupakan salah satu pemimpin pasar teratas di Indonesia. Globelink Indonesia memiliki Kantor di Jakarta, Surabaya, Semarang dan Belawan - yang mencakup semua pelabuhan utama dan pasar penting Indonesia. Globelink Indonesia juga dapat menangani pengiriman ke dan

dari Bandung dan Bali. Visi PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia Layanan terbaik di kelasnya, pencarian berkelanjutan untuk meningkatkan layanan & mempertahankan untuk meningkatkan tingkat layanan & mempertahankan kualitas layanan yang tinggi secara konsisten. Misi PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia Menjadi perusahaan dengan kemampuan pemberdayaan manusia yang baik dan memiliki kemampuan bekerja yang mampu bersaing dengan yang lainnya.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel III.1
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	62	12.00	28.00	18.5161	3.34734
Pelatihan	62	12.00	29.00	21.7581	3.89066
Kepuasan Kerja	62	12.00	28.00	20.8387	3.70287
Kinerja	62	11.00	28.00	20.1935	3.84895
Valid N (listwise)	62				

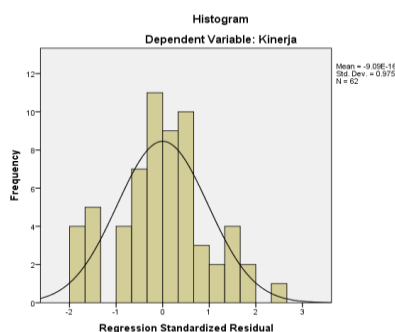
Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Dari Tabel III.1 dapat diketahui hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel komunikasi, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja. Pada Tabel III.1 diketahui bahwa variabel komunikasi (X_1) dengan sampel sebanyak 62 responden memiliki rata-rata sebesar 18,5161 nilai minimum 12.00 dan maximum sebesar 28.00 dengan standar deviasi 3,34734.

Variabel pelatihan (X_2) dengan sampel sebanyak 62 responden memiliki rata-rata sebesar 17,4316, nilai minimum 12.00 dan maximum sebesar 29.00 dengan standar deviasi 3,89066. Variabel kepuasan kerja (Y) dengan sampel sebanyak 62 responden memiliki rata-rata sebesar 23,7474, nilai minimum 12.00 dan maximum sebesar 28.00 dengan standar deviasi 3,70287. Variabel kinerja (Y) dengan sampel sebanyak 62 responden memiliki rata-rata sebesar 23,7474, nilai minimum 11.00 dan maximum sebesar 28.00 dengan standar deviasi 3,84895.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

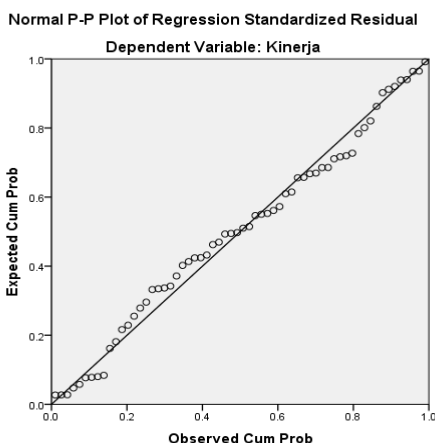
a. Uji Normalitas



Gambar III.2 Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar IV.2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar III.3 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik Normalitas P-P Plot pada Gambar IV.3 diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal dan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel III.2

Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.56489101

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.074
	Negative	-.070
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel III.3 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

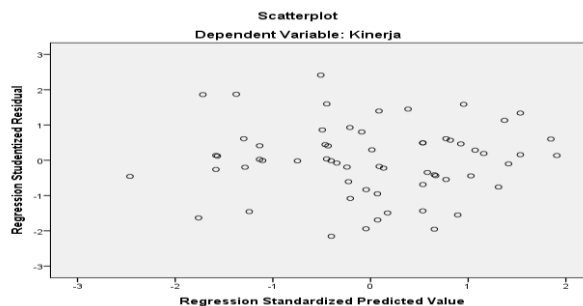
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.958	1.043
	Pelatihan	.947	1.056
	Kepuasan Kerja	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja berada diatas 0,10 sedangkan nilai VIF variabel kualitas pelayanan dan promosi berada dibawah 10. Dengan demikian pada uji Multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar III.3 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

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

**Tabel III.4 Uji Glejser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.006	1.847		1.628	.109
Komunikasi	-.069	.065	-.141	-1.060	.293
Pelatihan	.014	.056	.034	.254	.801
Kepuasan Kerja	-.004	.058	-.009	-.068	.946

a. Dependent Variable: absut

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil Uji Gletjer Pada Tabel IV.12 diatas menunjukkan nilai signifikan dari komunikasi $0,293 > 0,05$, pelatihan $0,801 > 0,05$, kepuasan kerja $0,946 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji *Glejser* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Hasil Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

**Tabel III.5
Analisis Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.001	2.924		-1.027	.309
Komunikasi	.214	.103	.186	2.082	.042
Pelatihan	.557	.089	.563	6.261	.000
Kepuasan Kerja	.341	.092	.329	3.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$\text{Kinerja karyawan} = -3.001 + 0.214 \text{ Komunikasi} + 0.557 \text{ Pelatihan} + 0,341 \text{ Kepuasan kerja}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar -3.001 menyatakan bahwa jika komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar -3.001 satuan.
2. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0.214 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan komunikasi 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.214 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0.557 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan pelatihan 1 satuan akan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.557 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.341 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja 1 satuan akan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.341 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

b. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Tabel III.6

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.533	2.63039

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0.533 hal ini berarti 53,3% dari variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kepuasan kerja, komunikasi dan pelatihan sisanya sebesar 46,7% (100% - 53,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel III.7

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502.379	3	167.460	24.203	.000 ^b

Residual	401.299	58	6.919	
Total	903.677	61		

- a. Dependent Variable: Kinerja
 - b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Pelatihan
- Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai f_{tabel} diperoleh dari :

$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, di mana k adalah : jumlah variabel dependen dan independen
 $df_2 = n - k = 62 - 4 = 58$, di mana n adalah : jumlah sampel dapat dilihat dari baris ke 58, kolom ke 2. f_{tabel} sesuai dengan tabel F adalah 3,04. Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,030 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian. Hal ini juga dapat dilihat dari F_{hitung} (24,203) > F_{tabel} (3,16), maka H_4 diterima yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja, komunikasi dan pelatihan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel III.8

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.001	2.924		-1.027	.309
Komunikasi	.214	.103	.186	2.082	.042
Pelatihan	.557	.089	.563	6.261	.000
Kepuasan Kerja	.341	.092	.329	3.721	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja
- Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t ditentukan signifikan 5% dan derajat bebas : $df = n - k$ ($df =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df = 62 - 4 = 58$. Uji thitung yang dilakukan adalah : uji dua arah maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05}$ atau $t_{0,05}(62) = 2.00172$. Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel komunikasi, diperoleh $t_{hitung}(2.082) > t_{tabel}(2,001)$ serta nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$, maka H_1 diterima berarti ada pengaruh signifikan positif dari variabel Kualitas pelayanan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel promosi, diperoleh $t_{hitung}(6.261) > t_{tabel}(2,001)$ serta nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$, maka H_2 diterima berarti ada pengaruh signifikan positif dari variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lalu, untuk variabel kepuasan kerja, diperoleh $t_{hitung}(3.721) > t_{tabel}(2,001)$ serta nilai probabilitas

(0,000) < 0,05, maka H_3 diterima berarti ada pengaruh signifikan positif dari variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. Sejalan dengan hipotesis pertama (H_1). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.082 > 2,001) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2014:242) untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga beberapa kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ginting (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sekar Mulia Abadi Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. Sejalan dengan hipotesis kedua (H_2). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.261 > 2,001) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai dan Sagala (2013:212), pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ningrum (2013) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. Sejalan dengan hipotesis kedua (H_3). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.721 > 2,001) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2013:141), kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Purwanto (2013) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia
- 2) Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia
- 3) Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia
- 4) Variabel komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,3%

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Nurmaidah. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*
- Imam Indra & Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehersono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Ningrum. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PetroChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol. 6 No. 2 Desember
- Noor, Juliansyah.2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Media Group.
- Priyatno, Duwi, 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan I, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Purwanto. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 11*
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi-1. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Edisi Ketiga, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, 2014. *Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Delta Buku
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Bandung: Cv. Pustaka Setia
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.