

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG EMAS SEMARANG

Zida Ilayya Mua'rrifa, Rustono, dan Sri Wahyuni
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang
Jl.Prof.H.Sudarto,SH.,Tembalang,Kotak Pos 6199/SMS Semarang 50061

ABSTRACT

The purpose of this reseach was to identify the influence of training and working motivation to employees satisfaction of PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tajung Emas Semarang. Questionnaire, Interview and literature studies are the instruments used to collect data. Questionnaires were distributed to 60 employee as respondents. The data analysis used the method of multiple linier regression coefficient analysis. Regression analysis was used to determine the influence of training and working motivation to employee performance. Data were processed using SPSS v.16.0. The result of this study is that the calculation of regression coefficient obtained $Y = 1,882e + 0,560 X1 + 0,349 X2$. The training and motivation of employees have a significant effect on employee job satisfaction. for training variables showed a positive and significant influence. As for the variable employees motivation also showed the same results are positive and have significant effect on employee Job satisfaction

Keyword: Training, Working Motivation, employees Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting di dalam perusahaan agar perusahaan tetap bertahan dalam menghadapi tantangan dan persaingan yang semakin hari semakin ketat sebagai sumber daya yang potensial dalam pelaksanaan pembangunan. Oleh

karena itu usaha-usaha untuk mewujudkan manusia yang mempunyai kualitas yang baik harus terus diupayakan.

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain, untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik efektif dan efisien.

Motivasi adalah mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, dalam Samsudin Sadili (2010 : 281) motivasi adalah pekerjaan yang di lakukan manajer dalam memberikan insprasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Pelatihan menurut Gomes dalam Hartatik (2014:88), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki informasi pekerjaan pada suatu jawabanya. Menurut istilah pelatihan sering disamakan dengan

pengembangan. Perbedaannya, kalau pelatihan berkaitan langsung dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang sedangkan pengembangan tidak harus. Pengembangan mempunyai pengertian yang lebih luas dibandingkan pengetahuan.

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. (Hasibuan, 2001 : 202) faktor yang mendukung kepuasan kerja diantaranya ada pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung dan mitra kerja yang mendukung.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang adalah perusahaan *handling Container* atau bergerak dalam bidang jasa penumpukan petikemas sebelum atau sesudah dimuat ke atau dari dalam kapal. Ada beberapa usaha jasa yang dijalankan dan dikelola oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Tinggi rendahnya sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan ini. Dengan banyaknya persaingan dan perkembangan bisnis yang semakin hari semakin ketat dengan didukung oleh pelatihan dan motivasi yang ada maka PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang membutuhkan tenaga kerja baru dengan di dukung oleh adanya pelatihan dan motivasi yang mumpuni.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III

(Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang ?

- b. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang ?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang ?

Tujuan dan Kegunaan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III. (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

Pelatihan

Dalam perusahaan, misalnya, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Menurut Simamora dalam Hartatik (2014 : 87), pelatihan adalah: Proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan Menurut Notoatmodjo (2009 : 16) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pelatihan menurut

Gomes dalam Hartatik (2014 : 88), pelatihan adalah: “setiap usaha untuk memperbaiki informasi pekerjaan pada suatu jawabanya. Menurut istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan. Perbedaannya, kalau pelatihan berkata langsung dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang sedangkan pengembangan tidak harus. Pengembangan mempunyai pengertian yang lebih luas dibandingkan pengetahuan.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) “Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerjaanya lebih efektif dan efisien. Indikator dalam variabel ini adalah:

- 1) Kualitas Materi Pelatihan
Kesesuaian materi pelatihan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- 2) Metode Pelatihan
Kesesuaian metode pelatihan yang digunakan dalam mempelajari materi.
- 3) Keefektifan Trainer
Keefektifan trainer pada saat menyampaikan materi pelatihan.

Motivasi

Menurut Maslow (2010:283) setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tindakan yang paling tinggi. Pada tingkatan dicantumkan berbagi kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dalam suatu oorganisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut:

- a. *Kebutuhan fisiologis dasar*, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- b. *Kebutuhan akan rasa aman*, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan

jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.

- c. *Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi*, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan ektivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalani hubungan yang akrab dengan orang lain.
- d. *Kebutuhan untuk dihargai*, seperti pemberian penghargaan (reward) dan mengakui hasil karya individu.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri*, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74) “Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks.” Reaksi emasional ini merupakan akibat dari dorongan,keinginan,tuntutan dan harapan.Harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan,sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud rasa senang, perasaan puas atau tak puas.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Asa’ad (2004:115) kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat (4) faktor, yaitu:

- a. Faktor Psikologik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan
- b. Faktor Sosial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik

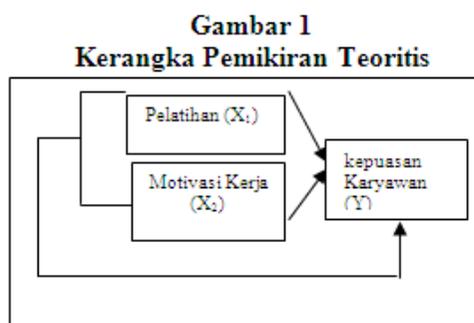
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Sekaran (dalam Sugiyono, 2007:60) Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber : Maslow Abraham(2010), Rae(2008), dan Sutrinno(2009)

Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dalam (Noor, 2012:79) Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jalan riset. Oleh karena itu hipotesis adalah dugaan, yang mungkin benar atau mungkin salah. Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Parsial

1) Hipotesis Nol (H_0)

H_{01} : Ada pengaruh negatif antara pelatihan terhadap kepuasan Kerja

karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

H_{02} : Ada pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

2) Hipotesis Alternatif (H_a)

H_{a1} : Ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

H_{a2} : Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

b. Hipotesis Simultan

H_{03} : Ada pengaruh negatif antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

H_{a3} : Ada pengaruh positif antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Peneliti menentukan populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang, yaitu karyawan

yang bekerja pada Divisi Komersial, Divisi Keuangan, Divisi SDM dan Umum, Divisi Operasional, Divisi Teknik, Dan Divisi Sistem Informasi .

Untuk menetapkan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{N.e^2+1} = \frac{132}{132.0.1^2+1} = \frac{132}{2,32} = 56,89$$

Dari perhitungan diatas sampel berjumlah 56,89, maka sampel dibulatkan menjadi 57 orang. Tapi dalam penelitian diambil sample sebanyak 60 responden

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabanya (Sugiyono, 2007:142).

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. (Suliyanto, 2009:137)

c. Studi Pustaka

Menurut Supardi (2005:62) “Studi pustaka adalah kegiatan membaca, mencermati, mengenali dan mengurai bahan bacaan (pustaka)”. Dalam metode ini, peneliti membaca, mengkaji serta mempelajari buku-buku dari perpustakaan Politeknik Negeri Semarang, serta buku-buku referensi dari sumber pustaka lain yang sesuai dengan materi skripsi

Metode Analisis

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrument. Suatu *instrument* dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Simamora, 2004:172). Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel

yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data dengan menggunakan software SPSS v.16.0. untuk uji validitas kepada 60 responden. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan signifikan dan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keadaan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2004:177). Untuk menganalisis penelitian ini menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* (α) dengan menggunakan software SPSS v.16.0. Apabila nilai $r_{Alpha} > 0,60$ maka instrumen yang digunakan Reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila variabel independen berjumlah dua atau lebih. (Simamora, 2004:339). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dan seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan (Y). Rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kepuasan karyawan

a = Konstanta (nilai Y bila X=0)

b = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi kerja

Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan signifikan dan valid. Dalam analisis ini menggunakan software SPSS v.16.0.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara variabel independen dengan variabel dependen, dalam suatu persamaan regresi, sehingga diketahui derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam Regresi Linear Berganda dianjurkan menggunakan *Adjusted R Square* karena mempertimbangkan varians dari masing-masing variabel independen atau jumlah variabel independen serta jumlah sampel sehingga lebih akurat. (Wijaya, 2013:62)

e. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat keterkaitan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS v.16.0. dan dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05.

Merumuskan hipotesis statistik

- 1) $H_0: \beta_1 = 0$, Ada pengaruh negatif antara pelatihan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tajung Emas Semarang.

$H_0: \beta_2 = 0$, Ada pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tajung Emas Semarang.

- 2) $H_a: \beta_1 \neq 0$, Ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tajung Emas Semarang.

$H_a: \beta_2 \neq 0$, Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tajung Emas Semarang.

Kaidah pengambilan keputusan

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

f. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji model secara keseluruhan, melihat keterkaitan variabel bebas secara serentak atau bersama-sama dalam mempengaruhi variabel terikat. Signifikansi korelasi ganda dapat diuji dengan uji F, menggunakan rumus sebagai berikut: (Simamora, 2004:342).

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Kriteria pengujian hasil uji F (daerah diterima atau ditolak):

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa ada pengaruh negatif antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan. Dalam penelitian uji F menggunakan *software* SPSS v.16.0.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinearitas**

Menurut Frisch dalam Purwanto dan Sulistyastuti (2007:198) Suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebasnya. Menurut Sarjono (2012:174) Uji multikolinieritas menggunakan kriteria Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan:

- 1) Bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- 2) Bila $VIF < 10$ tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:199) Suatu Model regresi mengandung masalah heteroskedastisitas artinya varian variable dalam model tersebut tidak konstan. Menurut Sarjono (2012:70) Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik pola penyebaran titik (scatterplot) menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat model regresi, apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Sunyoto (2011:89) jika garis riil mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Sunyoto (2011:91) masalah auto korelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periodet-1 (sebelumnya). Cara menentukan ada tidaknya masalah auto korelasi dengan uji durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Terjadi auto korelasi positif jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi auto korelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negative jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$

PEMBAHASAN

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Adapun alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk pengujian instrumen, dan untuk teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan

pengujian hipotesis didapatkan dari uji t-test dan F-test.

Uji Validitas

Menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji validitas, item-item dalam tiap dimensi variabel menghasilkan nilai r_{hitung} diatas r_{tabel} yaitu sebesar 0,211 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini memiliki status valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sebagai contoh pada variabel pelatihan untuk indikator kualitas materi pelatihan ($X_{1.1}$) nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,789 > 0,211$ maka indikator kualitas materi pelatihan memiliki status valid.

Uji Reabilitas

Berdasarkan data primer yang di olah dengan SPSS 16.0 Pelatihan (X_1) sebesar 0,788, Motivasi Kerja (X_2) 0,972, dan Kepuasan kerja Karyawan (Y) 0,785 atau diatas nilai *cronbach's alpha* > 0.60 , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel atau handal dan kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau handal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat perolehan nilai VIF dari model regresi untuk masing-masing variabel bebas. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, maka disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak mempunyai masalah dengan multikolinieritas, artinya tidak mempunyai hubungan dengan variabel bebas lain. Hasil analisis data dapat dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1.(Constant)	1,882	1,074		1,753	,085		
Pelatihan	,560	,104	,566	5,364	,000	,289	3,466
Motivasi Karyawan	,349	,098	,374	3,547	,001	,289	3,466

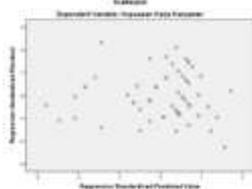
Sumber : Data primer yang diolah
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai varians Faktor Inflasi (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedasitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi gejala heteroskedastisitas digunakan dengan Grafik *Scatterplot* yang dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2
Uji Heterokedasitas



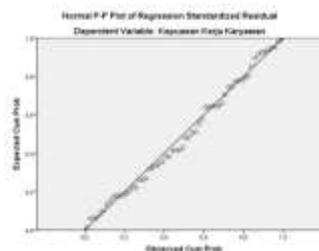
Sumber : Data primer yang diolah

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari gambar 3.

Gambar 3
Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah, 2015

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik residual ketiga model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal.

Uji Autokorelasi

Cara menentukan ada tidaknya masalah auto korelasi dengan uji durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Terjadi auto korelasi positif jika nilai DW dibawah -2 (DW < -2)
- b. Tidak terjadi auto korelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau -2 < DW < +2
- c. Terjadi autokorelasi negative jika nilai DW diatas +2 atau DW > +2

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 ^a	,817	,811	1,107	1,718

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai DW adalah sebesar 1,718 yang berarti bahwa $-2 < 1,718 < +2$ yang berarti bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,882	1,074		1,753	,085		
	Pelatihan	,560	,104	,566	5,364	,000	,289	3,466
	Motivasi Karyawan	,349	,098	,374	3,547	,001	,289	3,466

Sumber data: primer yang diolah

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,882 e + 0,560 X1 + 0,349 X2$$

Persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi pelatihan (X₁) adalah sebesar 0,560. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif kepuasan kerja karyawan. Semakin baik pelatihan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien regresi Motivasi (X₂) adalah sebesar 0,349. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa variabel motivasi karyawan berpengaruh positif kepuasan kerja karyawan. Semakin baik motivasi karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Y= jika X₁ dan X₂ itu bernilai 0,00 maka cenderung terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1,882

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai R² yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Koefisien determinasi adalah proporsi keragaman atau variansi total nilai peubah Y yang dapat dijelaskan oleh nilai peubah X melalui hubungan linier (Ghozali, 20011). Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi. Tabel 4 adalah ringkasan hasil estimasi regresi untuk koefisien determinasi.

Tabel 4
Uji koefisien Deteminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 ^a	,817	,811	1,107	1,718

Sumber data: primer yang dolah dengan SPSS 16.0

a. Predictors: (konstan), Motivasi Karyawan , Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan.

Pada Tabel 4 nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,811, hal ini berarti 81,1 % variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 2 variabel independen, yaitu pelatihan (X_1), motivasi karyawan (X_2), dan sisanya sebesar 18,9% ($100\% - 81,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya (Purwanto & Sulistyastuti, 2007: 193).

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,882	1,074		1,753	,085		
Pelatihan	,560	,104	,566	5,364	,000	,289	3,466
Motivasi Karyawan	,349	,098	,374	3,547	,001	,289	3,466

Sumber data: primer yang dolah

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

1. Nilai t_{hitung} pelatihan terhadap kepuasan sebesar 5,364 dengan $\text{sig } \alpha = 0,000$ sementara untuk t_{tabel} dengan

$\text{sig. } \alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $60-2=58$, maka didapat t_{tabel} satu sisi sebesar 1,671. Nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} , hal ini menunjukkan diterimanya H_{a1} yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap keouasan kerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} motivasi karyawan terhadap kinerja sebesar 3,547 dengan $\text{sig } \alpha = 0,001$ sementara untuk t_{tabel} dengan $\text{sig. } \alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $60-2=58$, maka didapat t_{tabel} satu sisi sebesar 1,671. Nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} , hal ini menunjukkan diterimanya H_{a1} yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6
Uji F Hitung

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	311,829	2	155,915	127,285	,000 ^a
Residual	69,821	57	1,225		
Total	381,650	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi karyawan , Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Pada Tabel 6 dapat diketahui nilai F Hitung sebesar 127,285 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan (variabel dependen) atau dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian.

Hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan

Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas Semarang. Hasil dari penelitian ini menguatkan pendapat dari Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:100) bahwa *personal factors* (faktor individu) yang ditunjukkan oleh pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) cabang Tanjung Emas Semarang.

Begitu pula dengan variabel motivasi karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas Semarang. Motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar dengan koefisien regresi sebesar 0,349 terhadap kepuasan kerja karyawan, PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tajung Emas Semarang. Sedangkan pelatihan berpengaruh sebesar 0,560. Kondisi ini mengartikan bahwadalam meningkatkan kinerja, karyawan membutuhkan adanya pelatihan dari perusahaan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Cabang Tanjung Emas Semarang. maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan $Y = 1,882e + 0,560 X_1 + 0,349 X_2$. Pada persamaan regresi tersebut, variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar 0,560 dan variabel motivasi kerja sebesar 0.349. Apabila pelatihan dan motivasi kerja ditingkatkan, maka ada

kecenderungan kepuasan karyawan meningkat.

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien tertinggi yaitu 0,349. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi yang terdiri dari kesungguhan dalam meningkatkan kinerja, keinginan diterima dilingkungan pekerjaan dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih besar dibanding variabel pelatihan.

- b. Hasil dari uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen yaitu untuk pelatihan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,364 > 1,671$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sedangkan motivasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,547 > 1,671$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Disamping itu secara simultan hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa secara signifikan bersama-sama seluruh variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($127,285 > 3,610$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai maka akan semakin baik pula kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara.
- Hartatik Puji Indah 2014, *Mengembangkan SDM*: Yogyakarta: Laksana

- Munandar, Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Marzuki. 2010. *Metodologi riset*. Yogyakarta:BPFE-UII.
- Purwanto, Erwan Agus & Dyaah Ratih Sulistyastuti.2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik*,Yogyakarta : Gava Media
- Samsudin H. Sadili 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia: Bandung
- Sarjono dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta Graha Ilmu
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-2. CV Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis regresi dan Uji hipotesis* Jogjakarta: Caps
- Sutrisno, Edi, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.