

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Setting Penelitian

Dibentuk nya PT Pelindo Daya Sejahtera merupakan bentuk suatu komitmen dari manajemen PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo), manajemen PT Pelabuhan Indonesia mempunyai konsep pemikiran bahwa kesejahteraan tenaga kerja dapat terwujud apabila dikelola secara profesional. Hal tersebut diterapkan dengan cara mendirikan anak perusahaan yang khusus bergerak di bidang alih daya, yaitu PT Pelindo Daya Sejahtera (PT PDS). PT Pelindo Daya Sejahtera beralamat di Jalan Perak Timur No. 620 Gedung Gapura Surya Nusantara, Surabaya, 60165. Berdiri sejak 19 Maret tahun 2014 kini PT Pelindo Daya Sejahtera telah memiliki 6 ribu lebih Karyawan yang tersebar di 16 wilayah di Indonesia yaitu: Surabaya, Gresik, Probolinggo, Banyuwangi, Semarang, Cilacap, Tegal, Banjarmasin, Sampit, Bagendang, Kumai, Bumiharjo ,Bali , Lombok , Kupang, dan Maumere.

Visi PT Pelindo Daya Sejahtera adalah sebagai partner yang dipilih dalam menunjang keberhasilan bisnis, pelayanan dan solusi. Misi PT Pelindo Daya Sejahtera pertama adalah menanamkan budaya perusahaan berdasarkan nilai akhlak dan prima sehingga pada setiap aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan. Misi kedua yaitu Mengimplementasikan mutu global pada setiap layanan yang tersedia, untuk seluruh regional wilayah serta proses bisnis agar terciptanya

keselarasan. Misi ketiga ialah Memaksimalkan perkembangan teknologi dengan tujuan mendukung inovasi, serta proses bisnis untuk mencapai efektivitas dan efisiensi perusahaan. Misi ke empat adalah Memprioritaskan terwujudnya kesejahteraan karyawan pada setiap proses bisnis perusahaan.

Layanan yang diberikan yaitu Tenaga Admin merupakan layanan administrasi dan entry data yang didukung kompetensi, keterampilan personal dan akhlak. Personal yang ditugaskan harus mampu melaksanakan pekerjaan secara teliti dan konsisten, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor tersebut juga dimiliki personal kemampuan melakukan aktifitas cek dan validasi dokumen serta menjaga kerahasiaan informasi perusahaan. Layanan tersebut bertujuan untuk mendukung proses bisnis dan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan pelanggan dalam menjalankan usaha.

Desk Collector adalah layanan yang bertugas untuk membantu kebutuhan pelanggan dalam mengolah hubungan dengan beberapa relasi bisnis. PT Pelindo Daya Sejahtera menawarkan banyak jasa tidak hanya menyediakan sumber daya manusia telekomunikasi terdidik, tetapi juga adanya sistem dan metode disertai dengan hardware dan applications yang terbaru atau up to date sehingga mempermudah pengoperasian Desk Collector. Hal tersebut berpengaruh terhadap berjalan operasional secara efektif dalam mendukung proses bisnis oleh pelanggan.

Resepsionis merupakan jasa pelayanan resepsionis yang memiliki kemampuan kompetensi, handal dan kecakapan berkomunikasi dalam melayani tamu atau kebutuhan operasional perusahaan. Setiap karyawan di bidang resepsionis ini memiliki sikap positif disertai dengan penguasaan bahasa asing yang baik.

Penampilan fisik yang menarik untuk memberikan kenyamanan dalam berkomunikasi, mereka dituntut mengutamakan kualitas pelayanan dan menjaga etika akhlak.

Tenaga Pengemudi adalah jasa pelayanan pengemudi beserta armada yang didukung oleh kemampuan para pengemudi terampil dan cekatan sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi penumpangnya. Pengemudi ini bukan sekedar memiliki SIM, tetapi hal lain juga telah terampil dan berpengalaman dalam bidang mengemudi yang aman melalui pelatihan serta berpengalaman dalam memiliki sikap, akhlak dan perilaku yang baik serta memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan kewajiban.

Tenaga Pengamanan merupakan layanan yang bergerak dalam layanan jasa tenaga pengamanan professional serta kompetensi yang didukung dengan pelatihan dari POLRI dan POMAL. Personil keamanan yang dibekali dengan kemampuan beladiri dan memiliki sertifikasi keamanan hal tersebut dilakukan dalam latihan rutin. Dalam menjalankan tugas, hormat dan penuh perhatian, hal lain yang menjadi unggulan merupakan mampu berkomunikasi dengan baik, teliti, cekatan, mengidentifikasi potensi ancaman dan gangguan dari beberapa pihak, serta memegang teguh ketentuan yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja sehingga terciptanya keamanan dan kenyamanan.

Jasa Parkir yaitu layanan service yang ditugaskan untuk memenuhi kebutuhan, kualitas dan kepercayaan. Pelayanan parkir dan akses gate yang

maksimal, serta dukungan Karyawan yang terlatih. Memastikan kebutuhan pelanggan mendapatkan layanan yang lebih baik.

Tenaga Kebersihan yaitu bergerak di bidang kebersihan untuk menjaga kebersihan harian, berkala, hingga yang khusus dalam industri tertentu. Semuanya disediakan di PT Pelindo Daya Sejahtera lengkap serta kemampuan Karyawan yang terlatih, peralatan mencukupi dan sistem yang dirancang khusus untuk menunjang kebutuhan khusus kebersihan dan kelancaran bisnis pelanggan sehingga mencapai target.

Tabel 5.1

Jenis kelamin Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki-laki	65	62,7%
2.	Perempuan	40	37,3%
Jumlah		105	100%

responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 65 orang (62,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang (37,3%). Hal ini menunjukkan, bahwa karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Pramasatya Husada Citra Surabaya dapat diketahui di dominasi oleh laki-laki di bandingkan dengan perempuan, karena jumlah keseluruhan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Pramasatya Husada Citra Surabaya banyak laki – laki.

Tabel 5.2

Usia Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	18 s.d 30 Tahun	57	54,8%
2.	31 s.d 43 Tahun	43	40,2%
3.	44 s.d 55 Tahun	5	5%
Jumlah		105	100%

responden dengan rata-rata umur 18 s.d 30 Tahun berjumlah 57 orang (54,8%), responden dengan rata-rata umur 31 s.d 43 Tahun berjumlah 43 orang (40.2%), dan responden dengan rata-rata umur 44 s.d 55 Tahun berjumlah 5 orang (5,0%). Hal ini menunjukkan bahwa pvgawai PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Pramasatya Husada Citra Surabaya lebih banyak dengan rata-rata umur 18 s.d 30 Tahun dibandingkan dengan ratarata umur 31 s.d 44 Tahun dan 44 s.d 55 Tahun

5.1.2 Hasil Uji Angket

Uji validitas dan reliabelitas angket penelitian ini dilakukan sebelum digunakan mengumpulkan data. Angket dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Angket memenuhi persyaratan reliabilitas jika Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Hasil uji validitas dan reliabilitas dikemukakan sebagai berikut.

5.1.2.1 Hasil Uji Validitas

1. Komunikasi Organisasi

Tabel 5.3

Hasil Uji Validitas Angket Komunikasi Organisasi

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	X1.1	0,442	Validitas
2.	X1.2	0,549	Validitas
3.	X1.3	0,499	Validitas
4.	X1.4	0,425	Validitas
5.	X1.5	0,703	Validitas
6.	X1.6	0,654	Validitas
7.	X1.7	0,629	Validitas

Tabel hasil uji validitas angket komunikasi organisasi di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung item X1.1 sampai X1.7 > 0,396 (r tabel dengan jumlah n = 25). Dengan demikian semua item angket komunikasi organisasi valid dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

2. Kompensasi

Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	X2.1	0,547	Validitas
2.	X2.2	0,497	Validitas
3.	X2.3	0,503	Validitas
4.	X2.4	0,553	Validitas
5.	X2.5	0,464	Validitas
6.	X2.6	0,441	Validitas

Tabel hasil uji validitas angket kompensasi di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung item X2.1 sampai X2.6 $> 0,396$ (r tabel dengan jumlah $n = 25$). Dengan demikian semua item angket kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

3. Kepuasan Kerja

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	X3.1	0,659	Validitas
2.	X3.2	0,619	Validitas
3.	X3.3	0,679	Validitas
4.	X3.4	0,559	Validitas
5.	X3.5	0,490	Validitas
6.	X3.6	0,474	Validitas
7.	X3.7	0,603	Validitas
8.	X3.8	0,650	Validitas
9.	X3.9	0,471	Validitas

Tabel hasil uji validitas angket kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung item X3.1 sampai X3.9 $> 0,396$ (r tabel dengan jumlah $n = 25$). Dengan demikian semua item angket kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

4. Kinerja

Tabel 5.6

Hasil Uji Validitas Angket Kinerja

No.	Item	r hitung	Validitas
1.	Y1	0,604	Validitas
2.	Y2	0,505	Validitas
3.	Y3	0,680	Validitas
4.	Y4	0,545	Validitas
5.	Y5	0,609	Validitas
6.	Y6	0,514	Validitas
7.	Y7	0,630	Validitas
8.	Y8	0,757	Validitas

Tabel hasil uji validitas angket kinerja di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung item Y.1 sampai Y.7 $> 0,396$ (r tabel dengan jumlah $n = 25$). Dengan demikian semua item angket kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan mengumpulkan data penelitian ini.

5.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5.7

Hasil Uji Reliabilitas Angket

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel
1.	Komuniaksi Organisasi	0,806	Reliabel
2.	Kompensasi	0,757	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,850	Reliabel
4.	Kinerja	0,856	Reliabel

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha angket penelitian ini. Nilai Cronbach's Alpha angket komunikasi organisasi $0,806 > 0,6$, nilai

Cronbach's Alpha angket kompensi 0,757 >0,6, nilai Cronbach's Alpha angket kepuasan kerja 0,850 >0,6, dan nilai Cronbach's Alpha angket kinerja 0,856 >0,6.

5.1.3 Hasil Analisis Deskripsi

1. Komunikasi Organisasi

Tabel 5.8

Hasil Analisis Deskripsi Komunikasi Organisasi

No.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Bijaksana dalam membagi tugas	-	-	-	-	4	8	13	26	33	66
2.	Sopan dalam berbicara	-	-	2	4	14	28	19	38	15	30
3.	Menggunakan pemilihan kata yang tepat dalam berbicara	-	-	2	4	5	10	5	10	38	76
4.	Menggunakan bahasa yang halus dalam berbicara	-	-	-	-	-	-	22	44	28	56
5.	Memberikan tanggapan dengan baik terhadap pesan yang diterima	-	-	-	-	-	-	24	48	26	52
6.	Memberikan tanggapan dengan baik terhadap informasi yang diterima	-	-	-	-	-	-	23	46	27	54
7.	Menerima tugas yang diberikan dengan baik	-	-	-	-	12	24	9	18	29	58

Hasil analisis deskripsi komunikasi organisasi di atas menggambarkan bahwa responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju pembagian tugas dilakukan dengan bijaksana. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab

ragu-ragu berjumlah 4 orang (8%). Responden menjawab setuju 13 orang (36%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang (66%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju pimpinan dan semua karyawan menjaga kesompanan dalam berbicara. Responden menjawab tidak setuju 2 orang (4%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 14 orang (28%). Responden menjawab setuju berjumlah 19 orang (38%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang (30%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju atasan dan bawahan menggunakan pilihan kata yang tepat dalam berbicara. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (4%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang (10%). Responden menjawab setuju 5 orang (10%). Responden menjawab sangat setuju 38 orang (76%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju atasan dan bawahan berbicara dengan Bahasa yang halus (sopan). Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju 22 orang (44%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang (56%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju atasan dan bawahan memberikan tanggapan dengan baik terhadap pesan yang diterima. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju 24 orang (48%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang (52%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju atasan dan bawahan memberikan tanggapan dengan baik terhadap informasi yang diterima. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju 23 orang (46%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang (54%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju menerima tugas yang diberikan dengan baik. Responden menjawab tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu 12 orang (24%). Responden menjawab setuju berjumlah 9 orang (18%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang (58%).

2. Kompensasi

Tabel 5.9

Tabel Hasil Analisis Deskripsi Kompensasi

N o.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan	-	-	3	6	7	14	16	32	24	48
2.	Tunjangan diberikan sesuai dengan hasil kerja	-	-	-	-	9	18	9	18	32	64
3.	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja	-	-	-	-	11	22	23	46	16	32
4.	Promosi diberikan sesuai dengan hasil kerja	-	-	-	-	9	18	20	40	21	42
5.	Peralatan kerja yang dimiliki memadai	-	-	-	-	8	16	25	50	17	34

6.	Penghargaan diberikan kepada pegawai atau yang berprestasi	-	-	-	-	5	10	13	26	32	64
----	--	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----

Tabel hasil analisis deskripsi kompensasi di atas menunjukkan bahwa responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju gaji yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan. Responden menjawab tidak setuju 3 orang (6%). Responden menjawab ragu-ragu 7 orang (14%). Responden menjawab setuju berjumlah 16 orang (32%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang (48%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju tunjangan diberikan sesuai hasil kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 9 orang (18%). Responden menjawab setuju berjumlah 9 orang (18%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang (64%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bonus diberikan sesuai hasil kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 11 orang (22%). Responden menjawab setuju berjumlah 23 orang (46%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (32%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju promosi diberikan sesuai hasil kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 9 orang (18%). Responden menjawab setuju berjumlah 20 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (42%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju perusahaan mempunyai peralatan yang memadai menunjang kerja karyawan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 8 orang (16%). Responden menjawab setuju 25 orang (50%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (34%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju penghargaan diberikan kepada pegawai atau yang berprestasi. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang (10%). Responden menjawab setuju 13 orang (26%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang (64%).

3. Kepuasan Kerja

Tabel 5.10

Hasil Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja

N o.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang ada karena jumlah gaji yang diberikan mencukupi	-	-	2	4	6	12	19	38	23	46
2.	Saya puas dengan pekerjaan yang ada karena gaji diberikan tepat waktu	-	-	-	-	5	10	15	30	30	60
3.	Saya puas dengan pekerjaan yang ada karena promosi diberikan sesuai hasil kerja	-	-	1	2	19	38	21	42	9	18

4.	Saya puas dengan pekerjaan karena promosi yang diberikan sesuai dengan kemampuan	-	-	2	4	14	28	19	38	15	30
5.	Saya puas karena dapat berkomunikasi dengan pengawas dalam bekerja	-	-	2	4	5	10	5	10	38	76
6.	Saya puas karena pengawas menghargai saya	-	-	-	-	-	-	20	40	30	60
7.	Saya puas karena dapat bekerja sama dengan rekan kerja	-	-	-	-	2	4	23	46	25	50
8.	Saya puas karena dapat berbagi pendapat dengan rekan kerja	-	-	-	-	11	22	25	50	14	28
9.	Saya puas bekerja karena menambah keterampilan yang miliki	-	-	-	-	5	10	13	26	23	64

Tabel hasil analisis deskripsi kepuasan kerja di atas menggambarkan responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas dengan pekerjaan yang ada karena jumlah gaji yang diberikan mencukupi. Responden menjawab tidak setuju 2 orang (4%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang (12%). Responden menjawab setuju berjumlah 19 orang (18%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (46%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas dengan pekerjaan yang ada karena gaji diberikan tepat waktu. Responden tidak ada menjawab puas dengan pekerjaan yang ada karena gaji diberikan tepat waktu. Responden ragu-ragu

berjumlah 5 orang (10%). Responden menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang (30%). Responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 30 orang (60%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas dengan pekerjaan yang ada karena promosi diberikan sesuai hasil kerja. Responden menjawab tidak setuju 1 orang (2%). Responden menjawab ragu-ragu 19 orang (38%). Responden menjawab tidak setuju 21 (42%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (18%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas dengan pekerjaan yang ada karena promosi diberikan sesuai kemampuan. Responden menjawab tidak setuju 2 orang (4%). Responden menjawab ragu-ragu 14 orang (28%). Responden menjawab tidak setuju 19 (38%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang (30%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas karena dapat berkomunikasi dengan pengawas dalam bekerja. responden menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (4%). Responden ragu-ragu berjumlah 5 orang (10%). Responden menjawab setuju 5 orang (10%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang (76%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas karena pengawas menghargai karyawan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden tidak ada menjawab ragu-ragu. Responden menjawab setuju 20 orang (40%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang (60%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas karena dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju puas karena dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang (4%). Responden menjawab setuju berjumlah 23 orang (46%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (50%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas karena dapat berbagi pendapat dengan rekan kerja. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang (4%). Responden menjawab 11 orang (22%). Responden menjawab setuju 25 orang (50%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (28%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju puas bekerja karena menambah keterampilan yang miliki. Responden tidak ada menjawab tidak setuju puas bekerja karena menambah keterampilan yang miliki. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang (10%). Responden menjawab setuju berjumlah 13 orang (26%). Responden menjawab sangat setuju puas bekerja karena menambah keterampilan yang miliki berjumlah 23 orang (46%).

4. Kinerja

Tabel 5.11

Hasil Analisis Deskripsi Kinerja

N o.	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya bekerja mencapai target yang	-	-	3	6	7	14	16	32	24	48

	ditetapkan										
2.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan	-	-	-	-	6	12	14	28	30	60
3.	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	-	-	-	-	14	28	19	38	17	34
4.	Saya memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	25	50	25	50
5.	Saya memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat atau konsemen	-	-	-	-	13	26	23	48	14	28
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	-	-	5	10	13	26	32	64
7.	Saya bekerja sama sesama rekan kerja menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	16	32	19	38	21	30
8.	Saya menjalin kerja sama dengan pihak luar dengan baik menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	6	12	8	16	36	72

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu bekerja mencapai target yang ditetapkan. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (6%). Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang (14 %). Responden menjawab setuju berjumlah 16 orang (32%). Responden menjawab sangat setuju mampu bekerja mencapai target yang ditetapkan berjumlah 24 orang (48%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang

(12%). Responden menjawab setuju mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan berjumlah 14 orang (28%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang (60%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 14 orang (28%). Responden menjawab setuju mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan berjumlah 19 orang (38%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (34%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja. responden tidak ada menjawab tidak setuju memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja. responden tidak ada ragu-ragu memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja. responden menjawab setuju berjumlah 25 orang (50%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (50%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat atau konsumen. Responden tidak ada menjawab tidak setuju memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat atau konsumen. Responden menjawab ragu-ragu 13 orang (26%). Responden menjawab setuju berjumlah 23 orang (34%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (28%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Responden tidak ada menjawab tidak setuju. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang (10%). Responden menjawab setuju mampu menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu 13 orang (26%). Responden menjawab sangat setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 32 orang (64%).

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju bekerja sama sesama rekan kerja menyelesaikan pekerjaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju bekerja sama sesama rekan kerja menyelesaikan pekerjaan. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 16 orang (32%). Responden menjawab setuju mampu bekerja sama sesama rekan kerja menyelesaikan pekerjaan berjumlah 19 orang (38%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (42%).

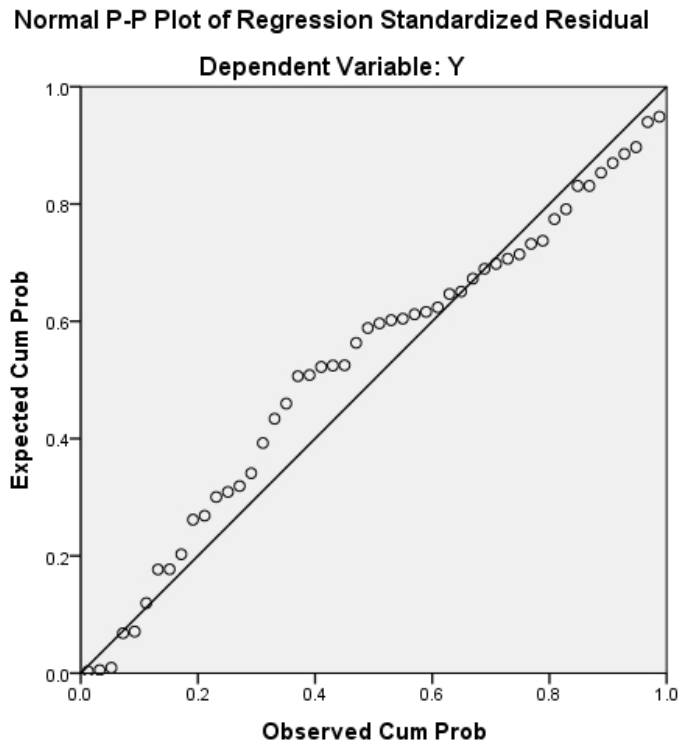
Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju mampu menjalin kerja sama dengan pihak luar dengan baik menyelesaikan pekerjaan. Responden tidak ada menjawab tidak setuju menjalin kerja sama dengan pihak luar dengan baik menyelesaikan pekerjaan. Responden menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang (12 %). Responden menjawab setuju berjumlah 8 orang (16%). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang (72%).

5.1.4 Hasil Uji Asumsi

1. Normalitas

Histogram hasil analisis regresi dapat digunakan untuk meentukan normalitas data penelitian. Jika histogram hasil analisis regresi itu menunjukkan histogram bentuknya menyerupai lonceng, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan pada diagram berisi P-P Plot dengan titik-titik pancar mengikuti garis lurus. *Output* hasil analisis regresi bentuk lonceng dan pada diagram P-P Plot pada penelitian ini terdapat titik-titik yang mengikuti arus lurus menunjukkan data penelitian ini

berdistribusi normal. Histogram yang menunjukkan garis lurus yang diikuti titik-titik hasil analisis regresi penelitian ini disajikan sebagai berikut.



2. Heterokedastisitas

Tabel 5.12

Hasil Uji Heterokedastisitas

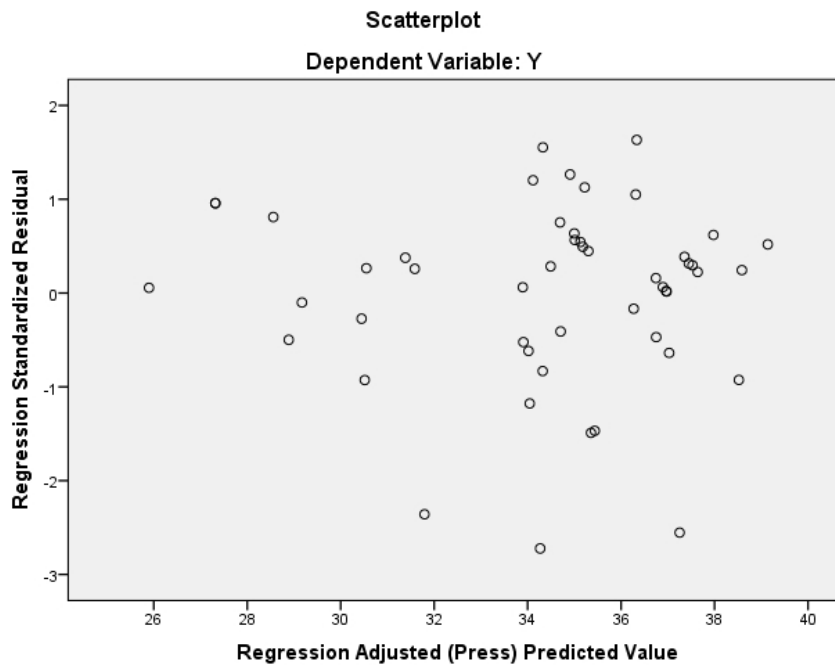
No.	Variabel	Tol.	VIF	Keterangan
1.	Komuniaksi organisasi	0,279	3,590	Tidak mengalami gejala heterokedastisitas
2.	Kompensasi	0,488	2,051	
3.	Kepuasan Kerja	0,203	4,931	

Nilai tolerance dan VIF hasil analisis regresi sebagai acuan uji multikolinieritas. Kriteria yang digunakan untuk menentukan multikolinjeritas

adalah jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Tabel tolerance dan VIF penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tolerance data komunikasi organisasi $0,279 > 0$. Nilai VIF komunikasi organisasi $3,590 < 10$. Nilai tolerance data kompensasi $0,488 > 0,1$. Nilai VIF kompensasi $2,051 < 10$. Nilai tolerance kepuasan kerja $0,203 < 10$, dan nilai VIF motivasi kerja $4,931 < 10$. Jadi data komunikasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

3. Multikolinieritas

Pola titik-titik pada diagram pancar hasil analisis regresi menggambarkan gejala heterokedastisitas pada data penelitian. Jika pada diagram itu berisi titik-titik yang terpancar dan tidak membentuk pola tertentu, maka data penelitian disimpulkan tidak mengalami heterokedastisitas. Berikut ini disajikan diagram pancar hasil analisis heterokedastisitas dalam penelitian ini, menunjukkan titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu.



5.1.5 Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan pengaruh komunikasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial dan smultan disajikan melalui tabel kuefisien determinan, koefisien regresi, dan anova (uji F).

1. Koefisien Determinan

Tabel 5.13

Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.907 ^a	.823	.812	1.52848

Tabel koefisien determinan (R^2) di atas sebesar 0,907 merupakan hasil kuadrat dari 0,823. Nilai R square dapat digunakan untuk menjelaskan persentase pengaruh

komunikasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini, dengan mengalikan 100%. Nilai R square $0,823 \times 100\% = 82,3\%$. Sebesar 82,3% komunikasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian ini. Sisanya 17,7% kinerja karyawan dipengaruhi selain variabel komunikasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja di luar model penelitian ini.

2. Koefisien Regresi

Tabel 4.14

Koefisien Regresi

No.	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.	X1-Y	0,287	0,135	0,249	2,120	0,039
2.	X2-Y	0,396	0,119	0,296	3,333	0,002
3.	X3-Y	0,434	0,131	0,454	3,299	0,002

Tabel koefisien regresi di atas dapat digunakan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diterima. Jika signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat ditolak.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung $0,005 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin

karena nilai signifikansi hitung $0,002 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin karena nilai signifikansi hitung $0,001 < 0,05$.

3. Uji F

Tabel 5.15

Hasil Uji F

df	Mean Square	F	Sig.
3	166,771	71,384	0,000 ^b
46	2,336		
49			

Pengaruh simultan komunikasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin diketahui dengan membandingkan F hitung dan signifikansi hasil uji F pada tabel di atas. Jika F hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ maka pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diterima.

Nilai F hitung pada tabel hasil Uji F di atas $125,612 > 0,284$ (F tabel) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Uji F juga menunjukkan kelayakan model penelitian. Jika semua variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat maka suatu model penelitian memenuhi kelayakan model penelitian. Komunikasi organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT

Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin sehingga model penelitian ini memenuhi kelayakan model penelitian.

5.2 Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja

Penelitian ini membuktikan komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Nainggolan (2021: 4) menyatakan komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Peran manajer sangat penting untuk fungsi ini dikarenakan manajer akan memberikan penilaian dan menyampaikan hasil kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan arahan yang disampaikannya atau tidak, serta memberikan evaluasi kepada karyawan bagaimana cara memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Vincentzo Calviny Joski¹, Yuliani Rachma Putri (2015) meneliti “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Regina Pacis Bogor. “Hasil penelitian juga membuktikan Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Regina Pacis Bogor. Devanda, Dhea (2015) meneliti “Pengaruh komunikasi organisasi internal dan kinerja karyawan bagian sales and marketing di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.” Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi organisasi juga berhubungan searah dan positif dengan kinerja. Murdifin Haming, Rusjdin, Jamaluddin Bijaang (2018) meneliti tentang *Organizational communication effect on lecturer performance in Muhammadiyah University of Makassar*. Hasil penelitian membuktikan komunikasi organisasi

berpengaruh signifikan pada kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Makasar.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Edison (dkk, 2017 : 152) menegaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi berupa uang atau barang yang disebut insentif biasanya diberikan pada pekerja secara individual. Kompensasi akan efektif sebagai motivasi, apabila layak atau wajar dilihat dari prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pengaruhnya dalam memotivasi menjadi sangat kecil, bila mana sekedar dihubungkan dengan pekerjaan rutin sehari-hari, yang biasanya telah dan tetap dikerjakan meskipun tidak diberi insentif (ganjaran).

Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi diberikan berdasarkan senioritas atau jam kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasi, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja (Wibowo, 2016: 289).

Keberhasilan menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia bekerja. Ini secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. Ini juga akan menentukan keberlangsungan hidup

organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai ini akan mempengaruhi kinerja pegawai (Sinambela, 2016: 247).

Fungsi pemberian kompensasi kepada pegawai atau karyawan ada 3. Fungsi pertama adalah pengalokasian efisiensi sumber daya manusia. Pemberian kompensasi ini berfungsi untuk mendorong karyawan yang berprestasi untuk bekerja lebih baik lagi. Fungsi yang kedua adalah penggunaan sumber daya manusia lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi seperti ini akan mendorong karyawan menggunakan keahliannya untuk bekerja dengan baik. Fungsi yang ketiga ini adalah menjaga stabilitas ekonomi. Kompensasi diberikan akan membantu karyawan dalam melangsungkan kehidupan. Kompensasi ini pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi (Sinambela, 2016: 225).

Karyawan merasa kinerja mereka dihargai dan organisasi mengimplementasikan sistem kompensasi secara adil, wajar dan memuaskan pegawai maka organisasi sudah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi yang memuaskan pegawai, membuat organisasi memperoleh dan mempekerjakan secara produktif bagi kepentingan organisasi dengan mendorong/motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif, sebagai akibat lebih lanjut maka peningkatan kinerja dan prestasi pegawai akan tercapai (Zeanuri, 2015: 255).

Kompensasi merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai atau organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan

organisasi (Siagian, 2008: 253). Tiyanto (2010: 104) juga menyatakan bahwa kompensasi dirancang dengan sistem yang tepat agar mampu meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Thoha (2011: 203-217) menyebutkan bahwa karyawan yang membutuhkan penghargaan karena telah memberikan pikiran-pikiran dan tugas-tugas yang dikerjakannya. Penghargaan dan ucapan selamat dari pimpinan akan merupakan insentif efektif dalam mempengaruhi karyawan tersebut untuk mau bekerjasama dan melanjutkan tugas-tugasnya dengan baik, karena penghargaan merupakan kebutuhan yang cukup kuat bagi karyawan saat itu .

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Seseorang merasa “puas” dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian pegawai atau karyawan berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008: 196).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang harus dicermati pimpinan dalam organisasi. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan atau pegawai. Pegawai yang puas dalam pekerjaannya, akan memiliki motivasi dan komitmen kuat

pada organisasi dan memiliki partisipasi tinggi sehingga karyawan atau pegawai terus memperbaiki kinerja yang telah dicapai (Sinambela, 2016: 301).

Penelitian Ibrahim (2015) meneliti “*Impact of Motivation on Employee Performance The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana.*” Hasilnya menunjukkan *The findings further revealed that managerial standards, motivation, commitment, employee evaluations, positive work environment, technology, lack of incentives, comfort level and poor management are factors that affect employees’ performance* (standar manajemen, motivasi, komitmen, evaluasi lingkungan kerja, teknologi, dan insentif, serta kontrol tingkat manajemen aspek dari motivasi mempengaruhi kinerja *Micro Finance Companies* in Ghana).

Penelitian Dizgah, dkk (2012) mengkaji tentang *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector*. Penelitian Hasil menunjukkan *there is a meaningful relationship between job satisfaction In-role performance and innovative job performance and findings are in accordance with previous researches* (Kepuasan kerja berkorelasi terhadap kinerja).

Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa juga dilakukan Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmana, (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja, terdapat pengaruh secara

simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan teknik analisis jalur.