

THE INFLUENCE OF JOB COMMUNICATION, LEADERSHIP AND JOB TRAINING ON JOB SATISFACTION OF PT. BRICK SHOE

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA , KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEPATU BATA

Juanda situmorang¹, Yuli Rama Dewi², Monarisa Ritiani Br Ginting³, Rafida Khairani⁴

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

rafidakhairani256@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work communication on job satisfaction of employees of PT. Sepatu Bata, knowing the influence of leadership on job satisfaction of employees of PT. Sepatu Bata, knowing the effect of job training on job satisfaction of employees of PT Sepatu Bata and knowing the effect of work communication, leadership and job training simultaneously on job satisfaction of employees of PT Sepatu Bata is implemented at PT Sepatu Bata with a population of all 25 employees of PT Sepatu Bata. By using total sampling, this research sample obtained 25 people. The results of the research partially obtained the tcount of work communication (X1) was 3.043 and the t table value was 2.059 provided that the value of tcount > t table (3.043 > 2.059) and the value of sig < 0.06 (0.000 < 0.05), the value of tcount of leadership (X2) is 2.720 and the t-table value is 2.059 provided that the tcount > ttable (2.720 > 2.059) and the sig value < 0.05 (0.013 < 0.05), the tcount value for job training (X3) is 3.720 and the t table value is 2.059 with provisions for the value of tcount > ttable (3.207 > 2.059) and the value of sig < 0.05 (0.004 < 0.05), the simultaneous effect of the Fcount value of work communication (X1), leadership (X2) and job training (X3) is 39.728 and the value t table is 2.758 with the provision that the value of Fcount > Ftable (39.728 > 2.758) and the sig value < 0.05 (0.000 < 0.05). The Adjusted R Square value is 0.829 or adjusted R² x 100% of 82.90%, meaning that the independent research variable is in the form of Work communication, leadership and job training contribute in explaining the job satisfaction of 82.90% while the remaining 17.10% is influenced by other factors outside the research. The conclusion of the study is partially job communication has a significant effect on job satisfaction, leadership has a significant effect on job satisfaction, job training has a significant effect and is a dominant variable that affects job satisfaction and simultaneously job communication, leadership and job training have a significant effect on job satisfaction.

Keywords : job communication, leadership, job training, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Komunikasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sepatu Bata, mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sepatu Bata, mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sepatu Bata dan mengetahui pengaruh komunikasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sepatu Bata

dilaksanakan di PT Sepatu Bata dengan populasi yaitu seluruh karyawan PT Sepatu Bata yang berjumlah 25 orang dengan menggunakan total *sampling* diperoleh sampel penelitian ini sebanyak 25 orang. Adapun hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Komunikasi kerja (X_1) adalah 3,043 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,059 dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,043 > 2,059$) dan nilai $sig < 0,06$ ($0,000 < 0,05$), nilai t_{hitung} Kepemimpinan (X_2) adalah 2,720 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,059 dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,720 > 2,059$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,013 < 0,05$), nilai t_{hitung} Pelatihan kerja (X_3) adalah 3,207 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,059 dengan ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,207 > 2,059$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,004 < 0,05$), pengaruh secara simultan nilai F_{hitung} Komunikasi kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Pelatihan kerja (X_3) adalah 39,728 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,758 dengan ketentuan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,728 > 2,758$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai *Adjusted R²* yaitu 0,829 atau *adjusted R²* x 100% sebesar 82,90%, artinya variabel bebas penelitian berupa Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Kepuasan kerja sebesar 82,90% sedangkan sisanya 17,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan penelitian adalah secara parsial Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja serta secara simultan Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Kata kunci: Komunikasi kerja, Kepemimpinan, Pelatihan kerja, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

PT. Sepatu Bata Tbk merupakan suatu perusahaan industri manufaktur yang bergerak dibidang persepatuan yang dimana menjual berbagai jenis sepatu baik sepatu kulit, kain, sandal, untuk kantor maupun anak-anak dan orang dewasa. Perusahaan juga menciptakan model-model sepatu yang unik, bagus dan memiliki kualitas yang tidak kalah saing dengan perusahaan lain.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh manusia sehingga komunikasi kerja dalam perusahaan dapat mengakibatkan penyampaian informasi yang keliru atau "*missinformation*" oleh sebab itu dapat menghambat penyampaian komunikasi kerja yang telah direncanakan oleh pihak pemimpin atau manajemen. Dalam pengamatan data kami melakukan wawancara pada Agustus 2020 terdapat beberapa

informasi di PT. Sepatu Bata adanya penurunan kinerja terhadap karyawan dan salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya informasi yang tidak sepenuhnya di sampaikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan kurang mampu mengambil suatu keputusan dalam bekerja.

Kepemimpinan pemimpin merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk tercapainya tujuan secara efisien. Pemimpin akan selalu berkorelasi dengan tanggung jawab yang akan menjadi domain kuasa terhadap apa yang dipimpinya. Namun dari sisi lain ada beberapa faktor kendala di PT. Sepatu Bata salah satunya adalah kurangnya tingkat kepedulian pemimpin terhadap permasalahan yang dihadapi anggotanya seperti adanya suatu konflik antara karyawan yang menjadi suatu permasalahan. Masalah tersebut bisa

menjadi serius dan bukan hanya bagian karyawan yang terlibat, namun akan menjadi lebih besar dan dapat mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan.

Pelatihan kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja karyawan. Selain karyawan bekerja, karyawan juga memperoleh kesempatan pelatihan kerja, guna untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi dan mengembangkan keterampilan yang telah dimilikinya. Dimana pelatihan tersebut masih sangat rendah dikarenakan beberapa faktor seperti kurang teraturnya penjadwalan terhadap briefing sehingga karyawan kurang pengarahan dan tidak dapat menyampaikan ide-ide kreatif karyawan terhadap pemimpin.

Kepuasan kerja menurut (Noe et.al, 2010) merupakan fungsi dari nilai-nilai, yang didefinisikan sebagai apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya, baik secara sadar maupun tidak. Gaji merupakan salah satu bentuk kepuasan yang di terima oleh karyawan. Bentuk penggajian di PT.Sepatu Bata masih sangat rendah dan tidak tetap di karenakan sistemnya masih menggunakan penjualan somset dan tidak menggunakan penggajian secara nasional seperti perusahaan lainnya.

Pengertian Komunikasi

Menurut (Davis, 2010), Komunikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk menyampaikan informasi kepada orang lain. Di dalam komunikasi tersebut juga untuk bertujuan agar dapat memahami antara kedua belah pihak.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Schermerhon, 2011), Kepemimpinan adalah suatu kemampuan

seseorang untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya bermanfaat bagi orang lain, namun sangat bermanfaat untuk individu yang menerapkannya.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Chan, 2010), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan keterampilan dan kualitas tenaga kerja. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

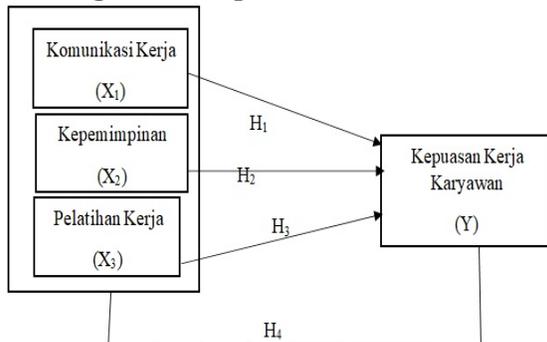
Menurut (Gibson, 2010), menyatakan Kepuasan Kerja adalah suatu perilaku yang dirasakan seseorang dalam suatu pekerjaannya. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek tempat mereka bekerja.

Teori Pengaruh

Menurut (Neo, 2010), dalam proses pelatihan kerja menjadi efisien dengan cara menganalisis pengembangan rencana yang meliputi identifikasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Suhendi dan Anggara (2010:269), menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi.

Menurut (Robbins, 2013), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dan membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka atau konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sepatu Bata Tbk
- H₃ : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sepatu Bata Tbk
- H₄ : Komunikasi Kerja, Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sepatu Bata Tbk Medan berlokasi di Jalan Gagak Hitam Ringroad No.5 Medan Sunggal. Penelitian dilaksanakan di bulan Agustus 2020 sampai saat ini.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah Penelitian Kuantitatif. Menurut. (Husein umar, 2010), merupakan penelitian yang harus mendefinisikan variabel penelitian, mengembangkan instrumen, mengumpulkan data, melakukan analisis temuan, melakukan generalisasi dengan cara pengukuran yang sangat hati-hati dan objektif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sepatu Bata Tbk Medan. Teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sepatu Bata Tbk Medan berjumlah 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara (*interview*)
Wawancara adalah suatu percakapan antara ke dua belah pihak dengan mengajukan pertanyaan kepada responden guna mendapatkan informasi.
2. Daftar pertanyaan (*kuisisioner*)
Kuisisioner merupakan suatu informasi serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapatkan suatu jawaban.
3. Observasi
Observasi merupakan suatu aktivitas yang dilakukan guna untuk mengetahui sesuatu fenomena baik secara langsung maupun tidak langsung.

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2010), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidak valid nya suatu kuesioner.

Kemudian pengujian validitas dilakukan dengan kriteria menggunakan *r table* pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto, 2010), menjelaskan bahwa uji reabilitas dapat dilakukan dengan mengumpulkan seluruh data (angket) dan menguji reable atau tidaknya. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach'alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.
2. Jika nilai Cronbach'alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2019), cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik dapat menggunakan uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2019), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau

tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

Cara mudah untuk melihat grafik normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2. Analisi Statistik non-parametrik *kolmogorov smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis : H_0 : Data residual berdistribusi normal
 H_a : Data residual berdistribusi tidak normal (Nilai < 0,001)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2019), Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2019), Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel indenpenden. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah:

- a. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel indenpenden. Jika nilai diatas 0,90 maka hal ini merupakan indikasi adalah multikolonieritas.

- b. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF) untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$

Model Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisisregresi linear berganda.

Analisisregresi linear berganda ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, rumus yang digunakan dalam analisisregresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Komunikasi Kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2019), Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat dan mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas komunikasi kerja, kepemimpinan dan pelatihan kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kepuasan

kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk Medan.

Kita merumuskan hipotesis nol yang akan di uji melalui SPSS yaitu:

H₀ : $\beta = 0$, artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen.

H_a : $\beta \neq 0$, artinya independen merupakan penjelasan variabel dependen (Purwanto dan Sulisyastuti 2017:193-194)

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi kerja, kepemimpinan, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk Medan.

Nilai statistik Uji F melalui SPSS yaitu:

H₀ : $\beta = 0$, artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen.

H_a : $\beta \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Purwanto dan Sulistyastuti 2017:194)

HASIL DAN PEMBAHASAN Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memperlihatkan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, diuraikan sebagai hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian seperti nilai minimum, maksimum, *mean* dan nilai standar deviasi dari setiap variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun hasil uji deskriptif data statistik dari

seluruh variabel terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Kerja	25	45.00	75.00	64.0400	7.15006
Kepemimpinan	25	49.00	75.00	66.4800	6.94694
Pelatihan Kerja	25	49.00	71.00	62.8800	5.72509
Kepuasan Kerja	25	43.00	75.00	63.3600	7.51044
Valid N (listwise)	25				

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data hasil statistik pada Tabel 1 menunjukkan berdasarkan Variabel Komunikasi kerja (X_1) memiliki *mean* yaitu 64.0400 dengan nilai standar deviasi sebesar 7.15006. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari minimum yang ditentukan yaitu 45,00. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi kerja yang dilakukan karyawan pada PT Sepatu Bata cenderung belum sepenuhnya dapat berlangsung dengan baik sehingga masih perlu mendapat perhatian.

Variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki *mean* yaitu 66.4800 dengan nilai standar deviasi sebesar 6.94694. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan yaitu 49,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung mampu menerima kepemimpinan yang diterapkan namun masih perlu dibenahi sehingga Kepemimpinan yang diterapkan berjalan dengan baik dalam mendukung kinerja perusahaan PT Sepatu Bata.

Variabel Pelatihan kerja (X_3) memiliki *mean* yaitu 62.8800 dengan nilai standar deviasi sebesar 5.72509. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan yaitu 49,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung mendukung pemberian

Pelatihan kerja namun masih perlu dibenahi sehingga tercipta pelatihan kerja yang akan berlanjut menjadi peningkatan ketrampilan kerja karyawan PT Sepatu Bata.

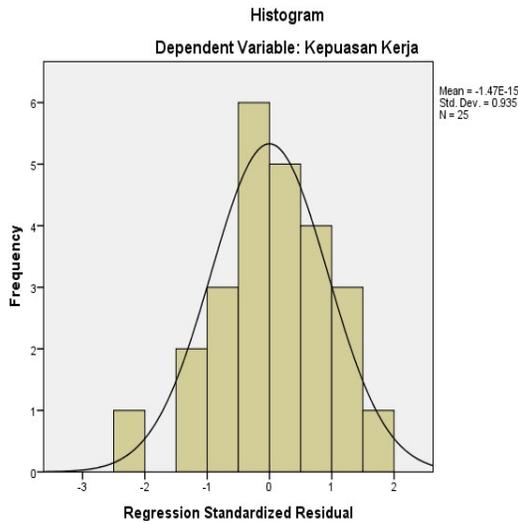
Variabel Kepuasan kerja (Y) memiliki *mean* yaitu 63.3600 dengan nilai standar deviasi sebesar 7.51044. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan yaitu 43,00. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja karyawan PT Sepatu Bata relatif baik namun masih perlu dibenahi sehingga tercapai kinerja yang maksimal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui pemenuhan suatu model regresi linear yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Suatu model regresi linear akan memenuhi asumsi BLUE apabila model tersebut memiliki data yang normal, bebas multikolinieritas dan bebas heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

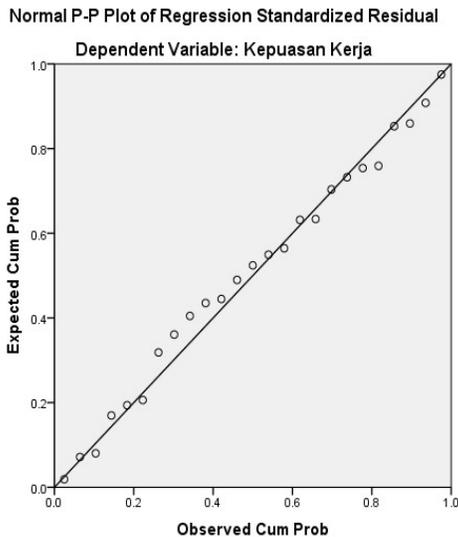
Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas merupakan alat uji yang digunakan untuk menguji apakah data model regresi linear berganda berdistribusi dengan normal. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah titik menyebar di sekitra garis diagonal maka data telah berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram

Sumber Data: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Gambar grafik histogram, residual data telah menunjukkan menggambarkan bentuk pola distribusi yang tidak normal dan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selanjutnya gambar *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* sebagai berikut:



Gambar 3.P-P Plot

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data dari Gambar , dapat dilihat bahwa bentuk P-Plot menggambarkan titik-titik penyebaran agak menjauh dari garis diagonal titik-titik

menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* pada tingkat signifikan 5% (0,05). Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<u>Kepuasan Kerja</u>
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.0400
Most Extreme Differences	Std.	7.15006
	Deviation	.162
	Absolute	.097
	Positive	
	Negative	-.162 .162
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. *Lilliefors* Significance Correction.

Sumber Data : Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal dengan nilai *test statistic* sebesar 0,162 karena nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* sebesar 0,089 dimana angka ini di atas atau melebihi tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. atau nilai *asympy.sig (2-tailed)* > 0,05 dengan demikian nilai *Asympy.Sig* > 0,05 (0,089 > 0,05).

Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Karena model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari

besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 1,0 maka tidak terjadi multikolinieritas. Besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi kerja	.750	1.333
Kepemimpinan	.697	1.435
Pelatihan kerja	.610	1.640

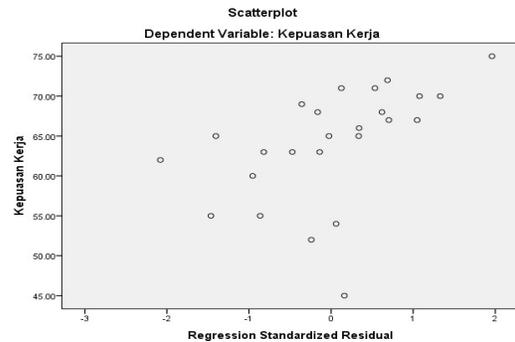
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,0 dimana nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel berupa Komunikasi kerja , Kepemimpinan dan Pelatihan kerja sebagai variabel bebas sebesar (0,750 > 0,10), (0,697 > 0,10) dan (0,610 > 0,10) sedangkan nilai *VIF* dari masing-masing variabel bebas berupa Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja sebesar (1.333 < 10,0), (1.435 < 10,0) dan (1,640 < 10,0), dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis statistic berupa *uji scatterplot*. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y seperti yang terlihat pada Gambar berikut:



Gambar 4. Scatterplot

Sumber Data : Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Gambar 4 diketahui bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi penelitian layak dipakai untuk memprediksi pengaruh Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap Kepuasan kerja sebagai variabel independen.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.912	.372		
Komunikasi Kerja	2.478	.022	.750	1.333
Kepemimpinan	2.464	.022	.697	1.435
Pelatihan Kerja	3.100	.005	.610	1.640

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat diuraikan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut:

1. Hasil nilai uji t (parsial) Komunikasi kerja (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Komunikasi kerja (X₁) adalah 2,478 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,059 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,25)) dengan ketentuan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,478 > 2,059) dan nilai sig < 0,05 (0,022 < 0,05), sehingga dinyatakan bahwa Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Sepatu Bata.
2. Hasil nilai uji t (parsial) Kepemimpinan (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan (X₂) adalah 2,464 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,059 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,25)) dengan ketentuan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,464 > 2,059) dan nilai sig < 0,05 (0,022 < 0,05), sehingga dinyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Sepatu Bata.

3. Hasil nilai uji t (parsial) Pelatihan kerja (X₃) terhadap Kepuasan kerja (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} Pelatihan kerja (X₃) adalah 3,100 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,059 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,25)) dengan ketentuan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,100 > 2,059) dan nilai sig < 0,05 (0,005 < 0,05), sehingga dinyatakan bahwa Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Sepatu Bata.
4. Hasil uji Dominan secara parsial (uji t) antara (X₁, X₂ dan X₃) terhadap Kepuasan kerja (Y) dimana secara parsial diperoleh nilai masing-masing t_{hitung} variabel X₁, X₂ dan X₃ adalah 2,478; 2,464 dan 3,100 dengan nilai sig < 0,05 (0,022; 0,022 dan 0,005 < 0,05), sehingga dinyatakan bahwa Pelatihan kerja secara parsial merupakan variabel dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Sepatu Bata.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.019	3	306.006	20.801	.000 ^b
	Residual	308.941	21	14.711		
	Total	1226.960	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Kepemimpinan, Komunikasi kerja

Sumber Data : Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 5 akan diuraikan pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y) dimana secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} Komunikasi kerja (X₁), Kepemimpinan

(X₂) dan Pelatihan kerja (X₃) adalah 20,801 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,758 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,4,25)) dengan ketentuan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (20,801 > 2,758) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dinyatakan bahwa Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Sepatu Bata.

Koefisien Determinasi *Adjusted* (R²)
Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi *Adjusted* (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.712	3.83556	2.277

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Kepemimpinan, Komunikasi kerja,
 b. Dependent Variable: Kepuasan kerja
 Sumber Data : Hasil *Output* SPSS (2021)
 Berdasarkan data pada Tabel 6 diketahui Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,712 atau *adjusted R²* x 100% sebesar 71,20%, artinya variabel bebas penelitian berupa Komunikasi kerja Kepemimpinan dan Pelatihan kerja memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Kepuasan kerja sebesar 71,20% sedangkan sisanya 28,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel budaya kerja, motivasi kerja, kompetensi, iklim organisasi, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

Model Analisis Data Penelitian
Tabel 7. Uji Regresi linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.993	9.863			
Komunikasi Kerja	.322	.130	.313	.750	1.333
Kepemimpinan	.404	.164	.323	.697	1.435
Pelatihan Kerja	.414	.134	.435	.610	1.640

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber Data : Hasil *Output* SPSS (2021)
 Berdasarkan data pada Tabel 7 diketahui persamaan regresi linier berganda adalah berikut:

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

$$\text{Kepuasan kerja} = -8,993 + 0,332 X_1 + 0,404 X_2 + + 0,414 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- α = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi masing-masing variabel Independen
- X₁ = Komunikasi kerja
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Pelatihan Kerja
- e = Tingkat Kelonggaran Kesalahan 0,05

Adapun penjelasannya dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel III.4, sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta
 Nilai konstanta sebesar -8,993, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X) berupa Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja nilainya sebesar 0 atau tidak ada maka Kepuasan kerja (Y) sebesar -8,993.
- b. Koefisien Regresi Komunikasi kerja (X₁)
 Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,322 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada X₁ sedangkan variabel X₂ dan X₃ konstan, maka nilai Y akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Komunikasi kerja mengalami

kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lain tetap maka Kepuasan kerja ikut meningkat sebesar 0,322 satuan, demikian juga sebaliknya

c. Koefisien Regresi Kepemimpinan (X_2)

Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,404 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada X_2 sedangkan variabel X_1 dan X_3 konstan, maka nilai Y akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lain tetap maka Kepuasan kerja ikut meningkat sebesar 0,404 satuan, demikian jugasebaliknya

d. Koefisien Regresi Pelatihan kerja (X_3)

Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,414 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada X_3 sedangkan variabel X_1 dan X_2 konstan, maka nilai Y akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Pelatihan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lain tetap maka Kepuasan kerja ikut meningkat sebesar 0,414 satuan, demikian juga sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Hasil uji regresi linier diperoleh persamaan linier berganda, yaitu Kepuasan kerja = $-8,993 + 0,332 X_1 + 0,404 X_2 + 0,414 X_3$
2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan kerja dengan nilai $sig < 0,05$ ($0,022 < 0,05$), kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan kerja dengan nilai $sig < 0,05$ ($0,022 < 0,05$), Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan kerja dan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi Kepuasan kerja dengan nilai $sig < 0,05$ ($0,005 < 0,05$)

3. Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
4. Nilai *Adjusted R²* yaitu 0,712 atau *adjusted R² x 100%* sebesar 71,20%, artinya variabel bebas penelitian berupa Komunikasi kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Kepuasan kerja sebesar 71,20% sedangkan sisanya 28,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian, adapun saran penelitian yang dapat diberikan kepada pimpinan PT Sepatu Bata adalah:

1. Pimpinan PT Sepatu Bata disarankan untuk dapat mempertahankan kepuasan kerja yang selama ini telah tercipta dengan pemberian *reward* dan pelatihan bagi karyawan yang menunjukkan produktivitas dan mempertahankan pola kepemimpinan dalam suasana kerja kondusif untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan.
2. Pimpinan PT Sepatu Bata disarankan kiranya memberi perhatian yang lebih pada terciptanya komunikasi kerja yang timbal balik dengan mendorong karyawan bekerja dengan baik, sehingga komitmen karyawan semakin

tinggi dalam mendukung pencapaian organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chan, Janis Fisher. (2010). *Training Fundamentals: Pfeiffer Essential Guides to Training Basics*. London : Pfeiffer
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Emron, Edison. Yohny, Anwar, & Imas Komariyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan kedua, edisi Bandung: ALFABETA cv
- Baran, Stenley, J. & Dennis K. Davis (2010). *Teori Ilmu Komunikasi Masa: Dasar pergolakan, dan Masa depan*. Jakarta: Salemba Humanika
- Suhendi, H. & Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung : C.V. Pustaka Setia
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education