

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. PELAYARAN
TRESNAMUDA SEJATI CABANG MEDAN**

Grace Angelina Panggabean, Sondang N. B. Marbun, Kristanty M. N. Nadapdap
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia
Email: tantynatalia82@gmail.com

ABSTRACT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan. Waktu Penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022. Sampel digunakan dalam penelitian ini 31 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji regresi berganda, uji t test, uji f test, dan koefisien determinasi (R²). Uji t tabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional (2,730>2,051), kompensasi (3,672>2,051) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja (2,809>2,051) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. uji f hitung 11,416 dan nilai Sig. 0,000 Diketahui nilai F hitung 11,416 > F tabel 2,96 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05 , maka pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan hasil uji koefisien determinasi(R-Square) adalah 0,559. Nilai tersebut dapat diartikan sebesar 55,9% sisanya sebesar 100%-55,9% = 0,41 % dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Keywords: *Pelatihan Kerja, Kompensasi dan kepuasan kerja , Komitmen Organisasional.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi dunia ditandai dengan perkembangan zaman yang semakin cepat dalam segala bidang kegiatan bisnis termasuk juga pelayanan logistik yang telah mempengaruhi perkembangan dalam muatan peti kemas (Container), Hal ini menyebabkan persaingan semakin ketat dalam meningkatkan *shipping* yang memiliki daya saing yang kuat dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan komponen utama yang mampu menggerakkan yang ada di dalam perusahaan. Komitmen organisasional yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Menurut Luthan dalam Sutrisno (2018:292), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap Pelatihan kerja.

Salah satu permasalahan komitmen organisasional pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati adalah kurangnya komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya, perusahaan sangat kurang peduli terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki rasa niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Pelatihan kerja merupakan suatu kebutuhan guna salah satu bentuk kegiatan peningkatkan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan kerja, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Jika pelatihan kerja yang didukung penuh oleh organisasi, karyawan akan memiliki kepercayaan dan menerima nilai organisasi. Hal ini akan berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Pelatihan kerja pada PT. Pelayaran Tresnamuda sejati Cabang Medan masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan, sehingga pelatihan kerja membuat keterampilan dan pengetahuan karyawan menjadi terbatas.

Agar tercapainya tujuan perusahaan diperlukan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan lainnya. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja, meningkatkan disiplin kerja, dan mereka mau bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan. Faktor permasalahan kompensasi pada PT.Pelayaran masih rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa ingin pindah dan terjadinya malas dalam bekerja dan berdampak terhadap komitmen karyawan di dalam organisasi

Kebijakan kompensasi merupakan faktor lainnya yang dapat menyebabkan terjadinya rendahnya komitmen seorang karyawan di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017:117) kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal baik bagi perusahaan maupun komitmen seorang karyawan di dalam organisasi.

Ketika seseorang dalam organisasi memiliki komitmen organisasi yang kuat, maka hal itu membuat anggota organisasi tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik yang pada akhirnya juga akan memberikan kepuasan sendiri pada hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mencerminkan rasa puas terhadap perlakuan dan kebijakan perusahaan yang diterimanya, pada peraturan-peraturan yang dibuat organisasi atau perusahaan dan turut

mendukungnya. Karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya, menyumbangkan ide-ide dan usaha untuk kemajuan organisasi karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis terhadap PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan masalah-masalah yang terjadi di perusahaan ini, dalam variabel kepuasan kerja antara lain masalah yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merasa perlu dan tertarik untuk meneliti pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan maka dari itu penelitian ini diberi Judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.”**

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti
Untuk mengetahui lebih mendalam dan menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.
2. Bagi PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lain sehubungan dengan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.

2.1. KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos

kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan Menurut Hasibuan (2017:354)

2.1.2 Indikator Pelatihan Kerja

Dalam melakukan pelatihan hendaknya terdapat 4 (Menurut Hasibuan (2017:75) yaitu :

1. Sasaran

Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah meningkatkan kecakapan memimpin dan *conceptual skill*. Penetapan sasaran harus dilakukan didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

2. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pelatihan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pelatihan itu optimal.

3. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja Menurut Sutrisno (2016:181)

2.1.2.1 Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017:191), secara umumnya pemberian kompensasi dapat diukur dengan beberapa hal yaitu:

1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Menurut Wibowo (2017: 170)

2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari 5 Menurut Sudaryo (2018: 92) yaitu :

1. Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.4 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sebagai suatu tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan yang dimiliki oleh organisasi dan mempunyai keinginan untuk bertahan di organisasi tersebut Menurut Mathis dan Jackson (2018: 63)

2.4.1 Indikator komitmen organisasional

Menurut Allen dan Meyer (2017:64), menyatakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Affective commitment yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.

2. **Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)**

Continuance commitment yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.

3. **Komitmen Normatif (Normative Commitment)**

Normative commitment yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dapat diuraikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.

H4 : Diduga pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pkomitmen organisasional Pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif kuantitatif. Metode penelitian Deskriptif kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal sejak pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian Deskriptif kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019:17) Penelitian Deskriptif Kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.. Yang berlokasi di Komplek Ruko Bilal Prima, Blok C No.15&16. Jl. Bilal, Medan 20239.

Populasi penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Jaya (2019:10), "Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya." Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu 31 karyawan.

Pengertian sampel menurut Menurut Jaya (2019:10), “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Ukuran sampel merupakan banyak sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis yaitu sampel jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (t)

Tujuan analisis uji t adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. dengan menggunakan uji parsial (Uji t), dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dan probabilitas. Apabila dari hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$ maka H_0 diterima. Berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16,155	7,021		,220	,029
	Pelatihan Kerja (X ₁)	,322	,186	,241	2,730	,095
	Kompensasi (X ₂)	,555	,151	,509	3,672	,001
	Kepuasan Kerja (X ₃)	,346	,123	,362	2,809	,009

a. Dependen Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berikut:

- a. Nilai signifikansi variabel pelatihan kerja sebesar $0,095 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,730 < 2,051$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.
- b. Nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,01 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,672 > 2,051$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.
- c. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,09 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,809 > 2,051$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan.

Uji Simultan (F)

Tujuan analisis Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi komitmen organisasi. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. artinya dalam hal ini pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Tabel 4.2
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,688	3	60,896	11,416	,000 ^b
	Residual	144,022	27	5,334		
	Total	326,710	30			
a. Dependent Variable: Y Predictors: (Constant), X1,X2,X3						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber : Diolah SPSS 25.0

Pada tabel dapat dibuat persamaan pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Kriteria pengambilan keputusan
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- b. F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05

$Df = K - 1$

$4 - 1 = 3$

$Df_2 = N - k$

$31 - 4 = 27$

$F = 3 ; 27$

Maka $F_{tabel} = 2,96$

Dari hasil uji ANOVA didapat F_{hitung} variabel bebas sebesar 11,416. Maka dapat disimpulkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,416 > 2,96$) dan Sig 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak. artinya dalam hal ini pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

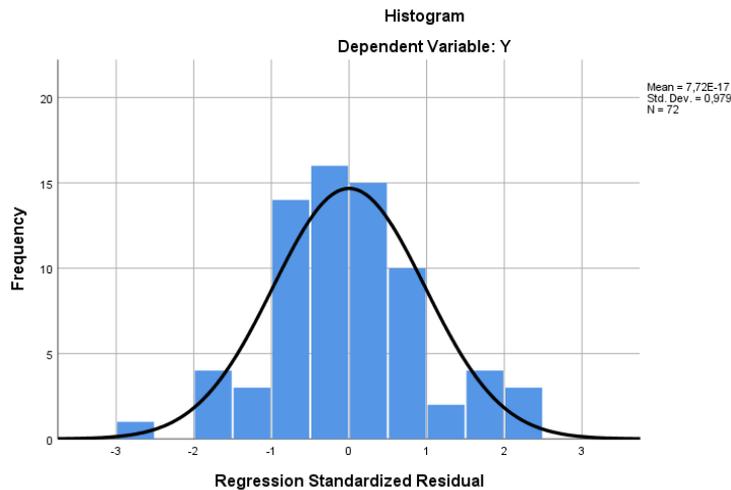
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien Determinasi (R_2) bertujuan untuk mengukur persentase dari pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi dengan normal atau tidak mempunyai

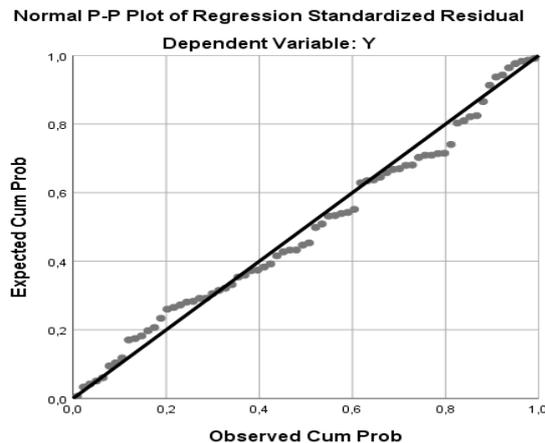
distribusi normal melalui analisis grafik dan uji statistik. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram dan *probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:



Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Gambar 4. 1 Diagram Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal hal ini terlihat dari pola data membentuk lonceng dan berada ditengah-tengah sehingga dapat disimpulkan data tersebut normal.



Sumber: Data diolah SPSS 25.0

**Gambar 4. 2
Grafik Normal P-Plot**

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalis. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik

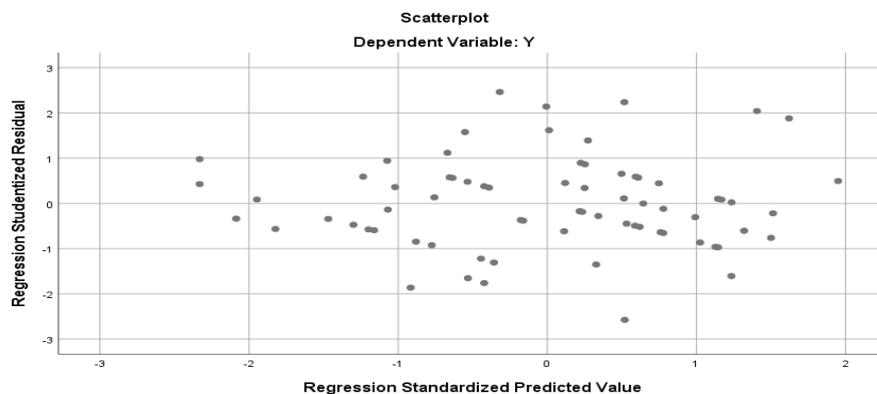
menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalis.

Dalam penelitian ini uji normalis juga menggunakan uji *Kolmogorow Smirnov*. Uji *Kolmogorow Smirnov* bertujuan agar dalam penelitian dapat mengetahui distribusi normal atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka ketentuan untuk uji *Kolmogorow Smirnov* sebagai berikut:

- a. Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 (a = 5%, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b. Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 (a = 5%, tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi Heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut adalah grafiknya Scatterplot dari uji heteroskedastisitas.



5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan pengujian statistik maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,730 > t_{tabel} 2.051$ dan nilai signifikan t lebih besar dari pada nilai alpha, yaitu $0,95 > 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,672 > t_{tabel} 2.051$ dan nilai signifikan lebih besar dari $t_{tabel} 3.672 > 0,05$
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional

- pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,809 > 2,051 dan $sig > 0,05$
4. Secara bersama-sama pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan . Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa $f_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(11,416 > 2,96)$ dan nilai sig adalah sebesar $(0,000^b) < (0,05)$
 5. Berdasarkan Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,559. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel bebas lainnya.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui
 - b. Karyawan baru dalam melakukan Pelatihan Kerja dapat membangun kerja sama ikut dalam berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.
 - c. Hendaknya PT.Pelayaran Tresnamuda Sejati Cabang Medan melakukan suatu upaya untuk mempertahankan dan memperbaiki komitmen organisasional karyawan dengan menggunakan pelatihan kerja yang baik kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai ditentukan oleh perusahaan agar karyawan dapat menerima kepuasan kerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel dalam mengenai tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer, 2017, Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*
- Aly 2018. Buku Undang-undang Ketenaga kerjaan Republik Indonesia. Jakarta : Ilmu Media Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Herlina. 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Indahningwati, Novianto Eko Nugroho. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya :

- Scopindo Media Pustaka.
- Ivancevich & Matteson (2012), *Organizational Behavior and Management*
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta :
Thema Publishing.
- Kreitner & Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (9 Buku 1 ed.)*. Jakarta Selatan: Salemba
Empat.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2018. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3.
Salemba Empat. Jakarta.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat
Cendekia
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*.
Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Robbin & Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sherlywati. 2017. *Komitmen Organisasional dan Authentic Happiness: Studi Kasus
Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung*. *Jurnal
Administrasi Bisnis Volume 11 No. 1*.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo & Nunung Ayu Sofiati. 2020. *Manajemen Sumber Daya
Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta :
Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif & R&D)*. Bandung:
CV Alfabeta