

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI KEPOLISIAN SEKTOR (POLSEK)
TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DEVI LOLITA
NIM : 12110348



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI KEPOLISIAN SEKTOR (POLSEK)
TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

Oleh

NAMA : DEVI LOLITA
NIRM : 12110348

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KEPOLISIAN
SEKTOR (POLSEK) TANJUNGPINANG TIMUR**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

DEVI LOLITA
NIM : 12110348

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301/Asisten Ahli

Satriadi, S.A.P., M.Sc.
NIDN. 1011108901/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, MM.
NIDN. 1007036603 / Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KEPOLISIAN
SEKTOR (POLSEK) TANJUNGPINANG TIMUR**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

DEVI LOLITA
NIRM : 12110099201348

Telah di Pertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Delapan Februari Tahun Dua Ribu Delapan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301/Asisten Ahli

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602/Asisten Ahli

Anggota

Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA.
NIDN.1004117701/Lektor

Tanjungpinang, Februari 2018
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,

Sari Wahyunie, SE., M.Ak.Ak, CA.
NIDN. 1023067001 / Lektor

MOTTO

☞ *Kesenangan dalam sebuah pekerjaan membuat kesempurnaan pada hasil yang dicapai – Aristoteles*

☞ *Yang membuatku terus berkembang adalah tujuan-tujuan hidupku - Muhammad Ali*

☞ *Sesuatu akan menjadi kebanggaan,
Jika sesuatu itu dikerjakan,
Sebuah cita-cita akan menjadi kesuksesan,
Jika kita awali dengan bekerja untuk mencapainya,
Bukan hanya menjadi impian,*

PERSEMBAHAN

Setiap lembaran skripsi ini ada doa papa dan mama, harapan, nasehat serta dukungan yang penuh dari keluarga tercinta.

Saya persembahkan karya sederhana ini teramat khusus untuk :

☞ *Kedua Orangtua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta ku untuk kalian papa dan mamaku.*

☞ *Keluargaku tercinta kakak, abang serta ponakanku Samuel dan Shannon yang telah banyak memberikan motivasi yang tiada henti kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.*

☞ *teman-teman seperjuangan Iwan Rudi Saputra, S.E., Fatiya Andari, Hadijah Novianti, Yadi serta adik-adikku Wulan Hadiany, Agus, Junita Niaj, Diyan Prasasti yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini.*

☞ *Seluruh staff sekretariat STIE Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam proses administrasi.*

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Lolita
NIRM : 12110099201348
Tahun Angkatan : 2012
Indeks Prestasi Kumulatif :
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – I (Satu)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Pelatihan
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kepolisian
Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Usulan penelitian ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Februari 2018
Penyusun
Mahasiswa

Devi Lolita
NIRM. 12110099201348

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kepolisian Sektor (POLSEK) Tanjungpinang Timur** ”. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, arahan, dukungan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Sari Wahyunie, SE, M. Ak. Ak, CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Charly Marlinda, SE, M. Ak. Ak, CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Ranti Utami, SE.M.Si.Ak, CA. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Ketua Program Studi S1-Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan masukan-

masukannya yang berharga dan pengarahannya kepada penulis dalam penyusunan materi skripsi ini.

6. Bapak Satriadi, S.A.P., M.Sc. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dalam hal teknis penulisan skripsi ini.
7. Para Bapak dan Ibu dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis menjadi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Teramat khusus untuk Orang Tua penulis tercinta Nurlian Tambunan dan Tohap Sibagariang yang selalu memberikan doa kepada penulis untuk segera dapat menyelesaikan skripsi ini..
9. Staff pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur yang mempermudah penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini.

Demikianlah Skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, Januari 2018
Penulis

DEVI LOLITA
NIM : 12110348

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Lampiran	viii
Abstrak	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Komunikasi	14
2.2.1 Indikator Komunikasi	15
2.2.2 Unsur Komunikasi	16
2.2.3 Alur Komunikasi.....	18
2.3 Kompensasi.....	21
2.3.1 Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	23
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi	25
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	27
2.3.4 Indikator kompensasi	27
2.4 Pelatihan	29
2.4.1 Tujuan Pelatihan	30
2.4.2 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan	33
2.4.3 Indikator Pelatihan	34
2.4.4 Dimensi Pelatihan	36
2.5 Kepuasan Kerja.....	36
2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.	38
2.5.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	39
2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja	41
2.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	42
2.6 Kerangka Pemikiran	43

2.7	Hipotesis	44
2.8	Penelitian Terdahulu	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	49
3.2	Jenis Data	49
3.3	Metode Pengumpulan Data	50
3.4	Populasi Dan Sampel	50
3.4.1	Populasi	50
3.4.2	Sampel	51
3.5	Variabel Penelitian	52
3.6	Definisi Operasional Variabel	53
3.7	Skala Pengukuran Variabel	54
3.8	Teknik Analisis Data	55
3.9	Uji Kualitas Data	56
3.9.1	Uji Validitas	56
3.9.2	Uji Reabilitas	57
3.10	Uji Asumsi Klasik	57
3.10.1	Uji Normalitas	58
3.10.2	Uji Multikolonieritas	58
3.10.3	Uji Heteroskedastisitas	59
3.10.4	Uji Autokorelasi	59
3.11	Analisis Regresi Linier Berganda	60
3.12	Uji Hipotesis	61
3.12.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	61
3.12.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	62
3.12.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.1	Sejarah singkat Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur	65
4.1.2	Visi-misi Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur	66
4.1.3	Struktur Organisasi Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur	67
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur	68
4.2	Gambaran Umum Responden	76
4.2.1	Identitas responden berdasarkan usia	76
4.2.2	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin	78
4.2.3	Identitas responden berdasarkan Pendidikan	79
4.2.4	Identitas responden berdasarkan Pangkat	80
4.3	Analisis Deskriptif	82
4.3.1	Variabel Komunikasi	82
4.3.2	Variabel Kompensasi	88

4.3.3	Variabel Pelatihan	95
4.3.4	Variabel Kepuasan Kerja	100
4.4	Uji Kualitas Data.....	106
4.4.1	Uji Validitas	106
4.4.2	Uji Reabilitas.....	108
4.5	Uji Asumsi Klasik	109
4.5.1	Uji Normalitas	109
4.5.2	Uji Multikolonieritas	111
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	112
4.5.4	Uji Autokorelasi.....	113
4.5.5	Analisis Regresi Linear Berganda	114
4.6	Uji Hipotesis.....	116
4.6.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	116
4.6.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	118
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	119

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan dan Saran	121
5.1.1	Kesimpulan	121
5.1.2	Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.....	51
3.2 Definisi Operasional	53
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	81
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi	83
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	88
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan	95
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	100
4.9 Pengujian Validitas Variabel Penelitian	107
4.10 Hasil Pengujian Reabilitas	109
4.11 Uji Normalitas.....	111
4.12 Uji Multikolinieritas.....	112
4.13 Uji Autokorelasi.....	114
4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	114
4.15 Uji T.....	116
4.16 Uji F.....	119
4.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	119

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
4.1 Struktur Organisasi Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur..	67
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	80
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	81
4.6 Uji Normalitas Histogram.....	110
4.7 Uji Normalitas P-Plot.....	110
4.8 Uji Heteroskedastisitas scatterplot.....	113

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4 : Uji Normalitas
- Lampiran 5 : Uji Multikolonieritas dan Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 6 : Uji Autokorelasi, Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 7 : Uji Parsial T, Uji Simultan F dan Uji Koefisien Determinasi

ABSTRAK

Devi Lolita. 12110348

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KEPOLISIAN SEKTOR (POLSEK) TANJUNGPINANG TIMUR

Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, 2018.

(+ 120 Halaman + 19 Tabel + 9 Gambar + 7 Lampiran)

Kata Kunci: Komunikasi, Kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 42 orang dari seluruh jumlah populasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara serta teknik kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya data yang berupa kuesioner di uji dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS 24,00.

Hasil penelitian menunjukkan $Y = 3,380 + 0.562 X_1 + 0.253 X_2 + 0.348 X_3$ dan nilai koefisien determinasi dengan adjust R square sebesar 0.477 (47,7%) yang artinya variable motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi. Uji simultan dengan uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.456 > 2.86$) ini berarti komunikasi, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur

Referensi : 39 buku (2007-2014) + 5 jurnal
Dosen Pembimbing : 1. Betty Leindarita, S.E., M.M.
2. Satriadi, S.A.P., M.Sc.

ABSTRACT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu lembaga penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya juga harus berdasarkan legitimasi hukum yang berlaku. Dimana fungsi utama dari polisi adalah menegakkan hukum dan melayani kepentingan masyarakat umum. Sehingga dapat dikatakan bahwa tugas polisi adalah melakukan pencegahan terhadap kejahatan dan memberikan perlindungan kepada masyarakat.

Kepolisian dalam Undang-undang No. 2 tahun 2002 merupakan sebagai alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Kepolisian dalam undang-undang tersebut juga disebutkan mempunyai tujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Ritme aktivitas masyarakat pada berbagai bidang semakin cepat dikarenakan laju pembangunan dan fenomena globalisasi, sebagaimana tercermin pada peningkatan mobilitas manusia dan barang, pertukaran informasi, dan transaksi ekonomi maupun transaksi sosial yang lain. Di samping dampak positif pada kesejahteraan, peningkatan ini membawa pula dampak sosial yang kompleks.

Kuantitas tindak kriminalitas semakin meningkat, diikuti pula oleh tingginya intensitas dan modus kejahatan.

Semua fenomena tersebut menuntut peran yang lebih besar dari pihak Kepolisian Republik Indonesia (Polri) terutama Kepolisian Sektor (Polsek) sebagai unsur pelaksanaan utama kewilayahan Polres yang berada dibawah Kapolres. Kapolres juga menyelenggarakan tugas pokok dan memelihara kamtibmas (keamanan dan ketertiban masyarakat), gakkum (penegak hukum), pengayoman serta pelayanan masyarakat dan tugas-tugas Polri di wilayah hukumnya sesuai dengan ketentuan hukum, peraturan yang berlaku dan kebijakan pimpinan. Dan menjadi harapan masyarakat terhadap Polri melalui Polsek adalah mendapatkan perlindungan yang maksimal dan pelayanan yang lebih baik.

Untuk memenuhi harapan tersebut, maka ada beberapa unsur utama untuk membangun Kepolisian Sektor (Polsek) yang kuat diantaranya adalah komunikasi, kompensasi dan pelatihan, dan berdampak kepada kepuasan kerja. Unsur tersebut menjadi prioritas dalam membangun kinerja Kepolisian Sektor (Polsek). Dalam menjalankan tugas terutama dalam menjaga keamanan dan ketertiban, Kepolisian Sektor (Polsek) perlu adanya komunikasi yang baik dengan seluruh mitra yang ada di Kepolisian terutama Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

Salah satu masalah yang sering dihadapi dalam kehidupan organisasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, hal ini akan mengakibatkan ketegangan dalam komunikasi, dimana atasan memiliki kewenangan yang besar terhadap bawahannya sehingga dianggap bersikap otoriter oleh bawahannya. Komunikasi penting bagi suatu organisasi khususnya dalam institusi pemerintahan,

karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen. Meskipun proses pembentukan organisasi sudah dilakukan dengan begitu banyak perencanaan, tetapi untuk masalah yang satu ini tidak bisa dianggap remeh. Komunikasi yang baik diperlukan agar program kerja yang telah ditetapkan dapat diselesaikan dengan lancar. Proses, pola, dan komunikasi organisasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan pekerjaan kepada tujuan dan sasaran. Untuk itu komunikasi yang baik bermanfaat untuk memperjelas mengenai apa yang akan dilaksanakan, apabila komunikasi yang baik dilakukan oleh pihak Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur kepada seluruh anggotanya, maka akan memperjelas tindakan-tindakan yang akan diambil, dan sebaliknya apabila komunikasi yang dilakukan kurang baik maka sangat sulit untuk mencapai tujuan.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2009:1). Dalam instansi pemerintahan ataupun perusahaan, komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi dapat juga meningkatkan kepuasan kerja

karyawan karena karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang manajer harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya agar tercipta hubungan yang harmonis. Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya (Handoko, 2010:193).

Memelihara keamanan dan ketertiban bagi masyarakat memang merupakan salah satu tanggung jawab pihak Kepolisian sebagaimana Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur terutama yang mengungkap kasus-kasus di wilayah Tanjungpinang Timur, seperti dalam pembakaran toko, penggelapan, pencurian serta kasus-kasus lainnya. Dengan adanya pengungkapan tersebut, kiranya perlu diberikan apresiasi kepada para anggota dalam mengungkap kasus-kasus tersebut sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi para anggota, apresiasi yang diberikan salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang tepat kepada para anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja memang sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan mengenai uang atau imbalan langsung sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas. Tetapi, pada dasarnya, adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan para anggota terhadap kompensasi, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan dan dapat menurutkan semangat bagi para anggota itu sendiri.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Sebagaimana menurut pendapat Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada

tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja pegawai, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi para pegawai supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan cara untuk mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, agar pegawai dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kerja Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur menyelenggarakan tugas pokok, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, pengayoman serta pelayanan masyarakat, perlu adanya pemberian pelatihan bagi para anggota kepolisian, dimana pemberian pelatihan bertujuan agar adanya perubahan peningkatan prestasi yang dimiliki bagi para anggota Polri khususnya Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur, dimana pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar para anggota semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dengan adanya pelatihan untuk pengembangan keterampilan yang merata bagi anggota Polri dapat memberikan kepuasan bagi setiap anggota Polri karena mendapatkan pelatihan guna meningkatkan kemampuan serta keterampilan dibidangnya masing-masing.

Pelatihan bagi para anggota Polri ini dimaksudkan agar para anggota polri terbiasa dan mahir dalam menjalankan tugasnya, hal ini sesuai dengan tujuan

penyelenggaraan pelatihan bagi anggota polri untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan personel dilingkungan Polri.

Pemberian pelatihan bagi anggota Polri seperti pelatihan perorangan, pelatihan rutin, pelatihan fungsi dan lainnya perlu dilaksanakan dan diikuti oleh setiap anggota Polri. Hal ini juga tertuang pada PERKAB No 10 tahun 2010 tentang pelatihan Polri, dan ini perlu dilihat apakah semua anggota Polri khususnya dilingkungan Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur mendapatkan pelatihan tersebut. Pemberian pelatihan tidak hanya memberikan peningkatan kemampuan dan ketrampilan, akan tetapi juga memberikan pengalaman serta kepuasan kerja bagi anggota Polri sendiri, dimana setiap anggota Polri yang mendapatkan pelatihan mempunyai pegangan sebagai pertimbangan untuk pengembangan karir sebagai anggota Polri.

Kepuasan kerja bagi para pegawai juga perlu disesuaikan prestasi yang dihadirkan, sehingga tidak hanya sebuah pernyataan saja, melainkan adanya tindakan nyata bahwa para anggota puas dengan pekerjaan yang mereka jalankan, sebagaimana Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur pernah mendapatkan prestasi terbaik dibandingkan Kepolisian Sektor (Polsek) lainnya dibawah pimpinan AKP Wahyu Norman Hidayat dan kemudian beralih ke pimpinan AKP Effendri Ali. *www.batampos.co.id*

Peralihan jabatan tersebut memberikan suasana baru bagi para anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur, karena setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda dalam meningkatkan kerja para anggotanya, baik dalam komunikasi, pemberian kompensasi dan pelatihan yang diberikan, serta

berdampak kepada kepuasan kerja pegawai kepolisian, dengan adanya prestasi yang didapat sebelumnya, perlu adanya konsistensi serta peningkatan dalam unsur-unsur tersebut sehingga dapat mengungkap semua kasus-kasus yang mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur?
- c. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur?
- d. Apakah Komunikasi, Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- b. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- c. Untuk menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- d. Untuk menganalisis apakah komunikasi, kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur..

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau instansi pemerintahan dalam menetapkan komunikasi, kompensasi dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai khususnya pada kantor Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang timur.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya memberikan kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan secara tepat guna untuk memberikan kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dressler (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Marwansyah (2014:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Kemudian Hasibuan (2010:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Stoner dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015:279) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, menurut Zainal, Ramly, Mutis dan Arafah (2014:13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk megorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*procrument*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4) Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian

merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

2.2 Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. (Morissan, 2013:1)

Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communicatus* yang berarti berbagi atau menjadi milik bersama. Kata sifatnya *communis* yang bermakna umum atau bersama-sama. Dengan demikian komunikasi menurut Lexicographer (ahli kamus bahasa), menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. (Merhaini, 2009:31)

Mengenai organisasi, salah satu definisi menyebutkan bahwa organisasi merupakan satu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hirarki jenjang dan pembagian kerja, berupa mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengertian komunikasi organisasi dalam buku “komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan ” adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. (Wayne & Don, 2015:33)

2.1.1 Indikator Komunikasi

Menurut Sriussadaporn, Nongluck dan Fredric M Jabin (dalam Yussi 2013:23-24), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

- a. Bijaksana dan Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus.
- b. Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan.
- c. Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.
- d. Memberikan Informasi Tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.
- e. Mengurangi Ketidakpastian Tugas, yaitu menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan

2.1.2 Unsur Komunikasi

Definisi Lasswell tentang komunikasi secara eksplisit dan kronologis menjelaskan tentang lima komponen yang terlibat dalam komunikasi (Riswandi, 2009:3), yaitu:

- a. Siapa, yakni pelaku komunikasi pertama yang mempunyai inisiatif atau sumber.
- b. Mengatakan apa, yakni isi informasi yang disampaikan.
- c. Kepada siapa, yakni pelaku komunikasi lainnya yang dijadikan sasaran penerima.
- d. Melalui saluran apa, yakni alat atau saluran penyampaian informasi.
- e. Dengan akibat atau hasil apa, yakni hasil yang terjadi pada diri penerima.

Dalam buku Pengantar Ilmu Komunikasi (Cangara, 2011:28) dipaparkan bahwa terdapat beberapa unsur komunikasi, termasuk lima unsur di atas, ditambah dengan umpan balik dan lingkungan.

a. Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi. Sumber sering disebut pengirim, komunikator, atau dalam bahasa Inggris disebut *source*, *sender* atau *encoder*.

b. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Isinya bisa berupa ilmu pengetahuan, hiburan, informasi, nasihat, atau propaganda. Dalam bahasa Inggris disebut *message*, *content*, atau *information*.

c. Media

Media ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Contoh media dalam komunikasi antar pribadi ialah panca indera, telepon, surat, telegram. Sementara untuk media massa dibedakan atas media cetak dan media elektronik. Namun karena makin canggihnya teknologi komunikasi saat ini, yang bisa mengkombinasikan (multimedia) antara satu dan lainnya, makin kaburlah batas-batas untuk membedakan antara media komunikasi massa dan komunikasi antar pribadi. Selain itu, terdapat pula media komunikasi sosial, seperti rumah-rumah ibadah, balai desa, arisan, panggung kesenian, dan pesta rakyat.

d. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai, atau negara. Penerima biasa disebut dengan khalayak, sasaran, komunikan, atau dalam bahasa Inggris disebut *audience* atau *receiver*.

e. Pengaruh

Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakuka oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap, dan tingkah laku seseorang. Sehingga, pengaruh bisa juga diartikan sebagai perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap, dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.

f. Tanggapan Balik

Menurut Porter dan Samovar, umpan balik adalah informasi yang tersedia bagi sumber yang memungkinkannya menilai keefektifan komunikasi yang dilakukannya. Ada yang beranggapan bahwa umpan balik sebenarnya adalah salah satu bentuk dari pengaruh yang berasal dari penerima. Akan tetapi sebenarnya umpan balik bisa juga berasal dari unsur lain, seperti pesan dan media, meski pesan belum sampai pada penerima.

g. Lingkungan

Lingkungan atau situasi adalah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi. Faktor ini dapat digolongkan atas empat macam, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis, dan dimensi waktu.

2.1.3 Alur komunikasi organisasi

Untuk pengaturan dalam sistem komunikasi internal, maka terdapat 2 jenis alur komunikasi (Uchjana, 2011:122), yaitu sebagai berikut :

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang memiliki arah dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*). Dalam komunikasi *vertical downward*, pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan, dan lain-lainnya kepada bawahannya. Dalam komunikasi *upward*, bawahan memberikan laporan, saran, pengaduan, dan sebagainya kepada pemimpin. Komunikasi vertikal dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan

seluruh karyawan, bisa juga bertahap melalui divisi-divisi yang banyaknya bergantung pada besarnya organisasi. Komunikasi vertikal yang lancar, terbuka, dan saling mengisi merupakan pencerminan sikap kepemimpinan yang demokratis, yakni jenis kepemimpinan yang paling baik di antara jenis-jenis kepemimpinan lainnya.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal berlangsung tidak formal. Menurut Arni (2007:121) pengertian komunikasi horizontal atau mendatar adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi.. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka bekerja, melainkan saat istirahat, rekreasi, atau pada waktu pulang kerja. Dalam situasi komunikasi yang seperti ini, desas-desus cepat sekali menyebar yang sering kali mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka.

Menurut Robbins dan Coulter (2007: 322), komunikasi organisasi dapat mengarah kebawah, keatas, lateral atau diagonal.

a. Komunikasi ke bawah

Komunikasi yang mengalir ke bawah dari pemimpin perusahaan ke para karyawan adalah komunikasi ke bawah. Komunikasi ke bawah digunakan untuk memberitahu, mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengevaluasi

karyawan. Menurut Saputra (2014:172) Informasi dari atasan ke bawahan meliputi:

- 1) Informasi tentang bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Informasi tentang dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Informasi tentang kebijakan dan praktik organisasi.
- 4) Informasi tentang kinerja pegawai.
- 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas.

b. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas adalah komunikasi yang mengarah ke atas dari karyawan ke manajerial yang lebih tinggi. Para manajer bergantung kepada para karyawannya untuk mendapatkan informasi. Laporan yang diberikan kepada para atasan bertujuan untuk memberitahu mereka tentang perkembangan semua masalah terkini yang terjadi dalam perusahaan maupun seputar tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Saputra (2014:172) dalam buku Manajemen dan perilaku organisasi, pentingnya komunikasi ke atas adalah:

- 1) Memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan.
- 2) Mendorong keluhan kesah muncul ke permukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka.
- 3) Memberitahu penyelia kapan bawahan siap memberikan informasi.
- 4) Menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan.

- 5) Mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahannya memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah
- 6) Membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka.

c. Komunikasi lateral

Komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi diantara semua karyawan pada tingkatan organisasi yang sama. Dalam lingkungan sekarang yang mengalami perubahan yang cepat, komunikasi horizontal sering digunakan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi.

d. Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang memotong atau menyamping, baik dalam bidang kerja maupun tingkat organisasi. Contohnya melakukan komunikasi dengan karyawan maupun pemimpin di bagian atau divisi yang berbeda.

Dapat dijelaskan komunikasi dalam organisasi dapat terjadi secara keatas, kebawah, menyamping, dan sesama. Semua kegiatan ini pasti terjadi dan dialami oleh setiap instansi pemerintahan maupun swasta, karena dalam suatu instansi memerlukan arah komunikasi dari atasan yang jelas untuk kepentingan pekerjaan masing-masing.

2.3 Kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi

merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi, pada dasarnya, adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi, yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2011:125) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Dessler (Samsudin, 2010:75) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Menurut Rachmawati (2008:144) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di sebuah organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanannya, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.3.1 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya, program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

a. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Salidin (Hartatik, 2014:243) pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Abdus Salam (Hartatik, 2014:244) adalah sebagai berikut :

- 1) Ikatan Kerja Sama, Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja, Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Pengadaan Efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih muda.
- 4) Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah, Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (Nova, 2012:10) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.

- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:118) mengelompokkan kompensasi kedalam dua bentuk umum, yaitu:

- a. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)
Berupa gaji, upah dan upah insentif
- b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation/Employee Welfare/Kesejahteraan Pegawai*)

Berupa program kesejahteraan sosial, program jaminan social dan program pelayanan pegawai, seperti tunjangan kesehatan, asuransi dan fasilitas kantor (rumah dinas, mobil dinas)

Menurut Rivai dan Sagala, (2011: 744- 746), mengemukakan komponen-komponen kompensasi, yaitu.

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi. Menurut Rivai (Hartatik, 2014:260) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

b. Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah, yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan, dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi juga dikemukakan oleh Umar (2008:16) yaitu sebagai berikut:

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Selanjutnya indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2008:153) adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

2.4 Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk

mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.4.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Panggabean (2007:41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

a. Kepentingan pegawai:

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- 2) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.

- 5) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
 - 6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.
- b. Kepentingan perusahaan:
- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
 - 2) Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
 - 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
 - 4) Memperkuat komitmen pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:170) Tujuan umum Pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

- a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya menurut Flippo (Sedarmayanti, 2010:169), tujuan Pelatihan dan Pengembangan adalah:

- a. *Increased productivity in terms of both quantity and quality* (meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu).
- b. *Reduced accidents* (mengurangi kecelakaan)

- c. *Reduces supervision* (mengurangi pengawasan)
- d. *Increased organizationl stability and flexibility* (meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi)
- e. *Heightened morale* (mempertinggi moral).

Selanjutnya tujuan Pelatihan dan Pengembangan menurut Mangkunegara (2008:52) antara lain:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Menngkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

2.4.2 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Menurut Rivai (2011:217), manfaat pelaksanaan pelatihan bagi karyawan diantaranya yaitu:

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
- d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
- g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
- h. Membantu mengembangkan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
- i. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas.

Adapun manfaat pelatihan bagi perusahaan/instansi menurut Rivai (2011:217) yaitu:

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif
- b. Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan perusahaan

- c. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
- d. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan
- e. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- f. Membantu pengembangan perusahaan
- g. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan
- h. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
- i. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
- j. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- k. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi
- l. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi
- m. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
- n. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
- o. Mengurangi biaya konsultan luar dngan menggunakan konsultan internal
- p. Mendorong mengurangi prilaku merugikan
- q. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
- r. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.

2.4.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya yaitu :

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

b. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

c. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan Teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

d. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan

dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif

2.4.4 Dimensi Pelatihan

Menurut Sofyandi (2008:114) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- b. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

2.5 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya,

semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mengerti hakikat kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya.

Menurut Sunyoto (2013:15) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari dampak positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Hartatik (2014:225) Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Meski demikian, para ahli mengklasifikasikannya dalam lima aspek. Pertama, pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Kedua, atasan (*supervisor*). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya. Ketiga, teman sekerja (*workers*). Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan. Keempat, promosi (*promotion*). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kelima, gaji/upah (*pay*). Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Burt (Sunyoto, 2013:16) mengemukakan tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor hubungan antar karyawan
 1. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 2. Faktor fisik dan kondisi kerja
 3. Hubungan sosial diantara karyawan
 4. Sugesti dari teman sekerja

- b. Faktor individual, hubungan dengan :
 - 1. Sikap orang terhadap pekerjaan
 - 2. Usia orang dengan pekerjaan
 - 3. Jenis kelamin
- c. Faktor luas
 - 1. Keadaan keluarga karyawan
 - 2. Rekreasi
 - 3. Pendidikan

Menurut Ghiselli dan Brown (Sunyoto, 2013:16) faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

- a. Kedudukan
- b. Pangkat
- c. Jaminan Finansial dan Sosial
- d. Mutu pengawasan

2.5.2 Aspek-aspek Dalam Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014:229) ada aspek-aspek lain yang ada dalam kepuasan kerja. Aspek-aspek lain tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja mereka menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang

menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang juga menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sejaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Namun, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang kecil untuk bekerja dalam lokasi yang mereka inginkan. Kunci yang menakutkan tentang upah dan kepuasan bukanlah pada jumlah mutlak yang dibayarkan, namun lebih pada persepsi keadilan. Hal ini serupa dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, serta status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*), kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari kerja mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi, perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan ini.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih, seharusnya mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dengan demikian, akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Dan, karena sukses mereka ini, mereka mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari kerja tersebut.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
- b. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- c. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
- d. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.

- e. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

2.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014:233) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap beberapa hal, sebagaimana yang telah dijabarkan diatas, diantaranya yaitu sebagai berikut :

- a. Terhadap produktivitas.

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah), yaitu adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain, performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

- b. Ketidakhadiran (*absenteeism*)

Ketidakhadiran bersifat lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Sebab, ada dua faktor dalam perilaku hadir, yaitu motivasi dan kemampuan untuk hadir. Di sisi lain, ada pendapat yang menyatakan bahwa antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh, perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja

dengan bebas tanpa sanksi atau denda, termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

c. Keluarnya pekerja (*Turnover*)

Keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka, dan lainnya.

d. Respons terhadap ketidakpuasan kerja

Menurut Robbins (Hartatik, 2014:235) ada empat cara untuk mengungkapkan ketidakpuasan kerja, yaitu :

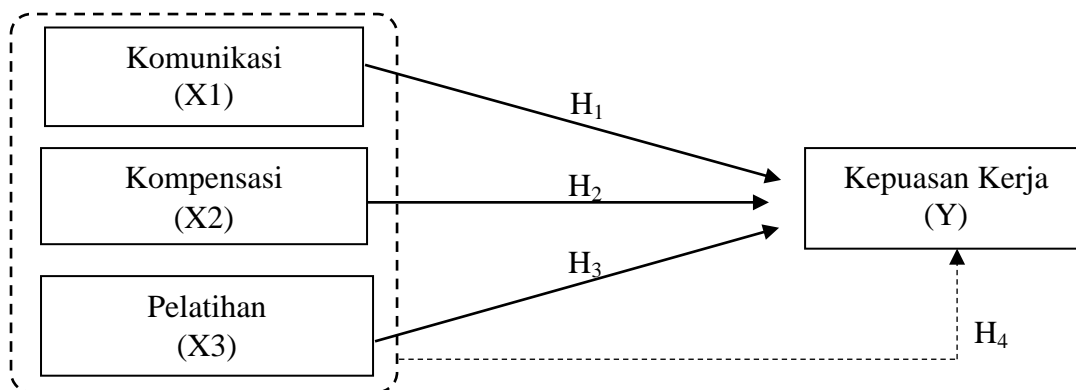
- 1) Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.
- 2) Menyuarakan (*voice*), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Mengabaikan (*neglect*), yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- 4) Kesetiaan (*loyalty*), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:93) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh komunikasi, kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur. Secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2018)

Keterangan :

- = Pengaruh secara parsial
- - - - -→ = Pengaruh secara simultal

Dari bagan diatas menggambarkan variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X_1), Kompensasi (X_2), Pelatihan (X_3) akan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2014: 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan

persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- H₂ : Diduga bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- H₃ : Diduga bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- H₄ : Diduga bahwa komunikasi, kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur

2.8 Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, Hutomo, dan Tyoso (2013) tentang Analisis Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang). Hasil penelitian besar pengaruh variable pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan komunikasi (X3) sebagai variable bebas terhadap Kepuasan kerja (Y1) yaitu 42,8%, kemudian besar pengaruh variable pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan komunikasi (X3) terhadap

Kinerja karyawan 33,1% selanjutnya pengaruh variable kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) sebesar 20%. Maka disimpulkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternative pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan, akibat berikutnya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supatmi, Nimran dan Utami (2013) tentang Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. Variable pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,170 (signifikan) dengan koefisien path pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,274 (signifikan), sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung sebesar 0,047. Karena kedua pengaruh langsung adalah signifikan, maka path pengaruh tidak langsung juga signifikan. Maka pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Kemudian variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,681 (signifikan) dengan koefisien path pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan

koefisien path sebesar 0,274 (signifikan), sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung sebesar 0,187. Karena kedua pengaruh langsung adalah signifikan, maka path pengaruh tidak langsung juga signifikan. Maka kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

- c. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin, Alhabsyi dan Nayati Utami (2013) tentang Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Pengaruh secara parsial dari variable pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan uji-t. Hasil uji-t untuk koefisien regresi ini adalah signifikan ($p\text{-value} > 0,05$). Variabel pelatihan dengan koefisien regresi sebesar 0,417 berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh secara parsial dari variable kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan uji-t. Hasil uji-t untuk koefisien regresi ini adalah signifikan ($p\text{ value} < 0,05$). Kompensasi dengan koefisien regresi sebesar 0,211 berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh secara parsial dari variable disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan uji-t. Hasil uji-t untuk koefisien regresi ini adalah signifikan ($p\text{-value} < 0,05$). Disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,359 berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan dapat diperoleh

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634, artinya kemampuan persamaan regresi dalam memprediksi nilai variabel terikat adalah 63,4%. Lebih lanjut nilai 63,4% menunjukkan bahwa pelatihan, kompesasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan prestasi belajar (Y) sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model persamaan regresi. Kesimpulan Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Serta Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk-bentuk angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya. Seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat skala pengukuran (Sugiyono, 2014:2).

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:27) menjelaskan penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

3.2 Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:308). yaitu pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur seperti tanggapan mengenai pengaruh Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur. Data ini akan diambil dengan memberikan kuesioner penelitian kepada pegawai.
- b. Data Sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:308). Data sekunder yang dimaksud

dalam penelitian ini berupa jumlah pegawai dan gambaran objek yang akan diteliti.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:192). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi sebagai Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri fisik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-alam dan respon yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012:145).

c. Studi pustaka

Menurut Nazir (2013: 93) menyatakan bahwa studi kepustakaan atau studi literatur, selain dari mencari sumber data sekunder yang akan mendukung penelitian, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur berjumlah 42 orang.

Untuk melihat seluruh Pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur dapat dilihat pada tabel 3.1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kapolsek	1
2	Unit Provos	1
3	Kasi Vum	1
	Anggota	3
4	Kasi Humas	1
	Anggota	2
5	KA SPKT	3
	Anggota	3
6	Kanit Intelkam	1
	Anggota	2
7	Kanit Reskrim	1
	Anggota	9
8	Kanit Binmas	1
	Anggota	5
9	Kanit Sabara	1
	Anggota	7
	Jumlah	42

Sumber: *Profil Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur 2017*

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan besarnya sampel Menurut (Arikunto, 2013:134-135) menggunakan sampling jenuh adalah sampel mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, maka sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari semua populasi karena berdasarkan jumlah pegawai sebanyak 42 orang yang populasinya kurang dari 100, oleh sebab itu jumlah sampel yaitu 42 orang.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:39). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

- a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012:39). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi (X1)
2. Kompensasi (X2)
3. Pelatihan (X3)

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah :Kepuasan kerja (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda-beda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala
Komunikasi (X1)	komunikasi yaitu suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Lexicographer (dalam Merhaini, 2009:31)	1. Bijaksana dan sopan	1,2,3,	Skala Likert
		2. Umpan Balik	4	
		3. Berbagi Informasi	5,6	
			7	

		4. Memberikan Informasi tugas 5. Mengurangi ketidakpastian	8	
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Gary Dessler (dalam Salidin Samsudin, 2010:75)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi	1,2,3 4 5,6,7,8 9,10 11 12,13, 14, 15	Skala Likert
Pelatihan (X3)	Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. (Widodo, 2015:82)	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih	1,2 3,4,5 6,7 8,9 10,11	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. (Indah Puji Hartatik, 2014:225)	1. Pekerjaan 2. Gaji saat ini 3. Kesempatan Promosi 4. Pemimpin 5. Rekan Kerja	1,2,3,4,5,6 7,8 9,10 11 12,13,14	Skala Likert

Sumber: Data skunder yang diolah (2017)

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran atau penelitian yang digunakan peneliti adalah skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian terhadap variable-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	=	diberi bobot atau skor 5
Setuju (S)	=	diberi bobot atau skor 4
Netral (N)	=	diberi bobot atau skor 3
Tidak Setuju (TS)	=	diberi bobot atau skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	diberi bobot atau skor 1

3.8 Teknik Analisa Data

Menurut Rumengan (2010:137) teknik analisis data merupakan sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang bisa dan relevan yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24.

Menurut Wijaya (2013:37) analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan dan penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, nilai rata-rata, deviasi standart sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan. Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk

analisis *variable dependent* dipengaruhi oleh *variable independent*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terbagi dari uji *normalitas*, uji *multikolinearitas*, uji *heterokedastisitas*, dan uji *autokorelasi*, dan ada juga uji analisis linear berganda serta juga menggunakan uji hipotesis yaitu uji t (uji secara parsial), uji F (uji secara simultan) dan uji koefisien determinasi.

3.9 Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin di ukur Priyatno (2010:90). Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate person* dengan menggunakan rumus sebagai berikut, Priyatno, (2010:91) :

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

$$r_{ix} = \text{Koefisien korelasi item-total (bivariate pearson)}$$

- i = Skor item
x = Skor total
n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item –item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Menurut Suharsimi (Danang, 2011:70) rumus yang dipakai adalah untuk menguji realibilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara $r \text{ alpha}$ dan $r \text{ tabel}$.

Menurut Suharsimi (Danang, 2011:70) butir kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan dikatakan tidak *reliable* jika *Cronbach's Alpha* < 0.60 .

3.10 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Menurut Priyatno (2013:35) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.10.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Priyatno (2013:62) Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable

independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi.

Menurut Ghozali (Priyatno, 2013:56) dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* besarnya lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2013:62) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Menurut Danang (2011:82) jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi heteroskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi klasik heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variable bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variable terikat (sumbu Y=Y prediksi - Y rill).

Menurut Danang (2011:32) cara menganalisisnya yaitu sebagai berikut :

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

- b. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik yang menyempit, melebar maupun bergelombang.

3.10.4 Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2012:144) Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$).

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

Menurut Priyatno (2013:59) metode pengujian menggunakan uji Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $du < dw < 4du$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. Jika nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- c. Jika nilai $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2013:116) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Komunikasi (X1), Kompensasi (X2)

dan Pelatihan (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan kerja (Y). Menurut Duwi Priyatno (2013:119) Analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Komunikasi)

X1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X2 = Variabel bebas (Pelatihan)

X3 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

b₁, b₂, b₃ = Koefisien berganda

a = Konstanta

e = *error*/Variabel pengganggu

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable-variable independen (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable dependen (Y). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan yang lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variable independen secara parsial mempengaruhi variable dependen. Menurut Priyatno (2013:43) Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variable i

S_{b_i} = Standar error variable i

Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : $b_i = 0$, berarti secara parsial komunikasi, kompensasi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

H_a : $b_i \neq 0$, berarti secara parsial komunikasi, kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara komunikasi, kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara komunikasi, kompensasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) $2(n-k-1)$

3.12.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Pada dasarnya uji statistic F menunjukkan apakah semua variable independen (pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen (kepuasan kerja).

Menurut Priyatno (2013:44) derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

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

Dimana :

- R² = koefisien determinasi ganda
- N = banyaknya sampel (observasi)
- K = jumlah variable independen
- F = diperoleh dari table distribusi

Perumusan hipotesis :

H₀ : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

H_a : $\beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

Kriteria keputusannya adalah :

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ atau $P \text{ value} < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti komunikasi, kompensasi, dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ atau $P \text{ value} > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang berarti gaya komunikasi, kompensasi dan pelatihan secara bersama-

sama tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kepolisian Sektor (Polsek) Tanjungpinang Timur.

3.12.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Rumus korelasi ganda dengan dua variabel independen adalah:

$$R^2 = \sqrt{\frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 - 2(ry_{X_1}) \cdot (ry_{X_2}) \cdot (rx_{1X_2})}{1 - (rx_{1X_2})^2}}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

ry_{X_1} = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_1 dengan Y

ry_{X_2} = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_2 dengan Y

rx_{1X_2} = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_1 dengan X_2

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena

itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan..* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta,
- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, 2012, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*, Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Vol 6, No 2
- Arni, Muh. 2009. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara
- Cangara, Hafied. 2011. *Komunikasi Politik Konsep, Teori, dan Strategi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Danang, Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama.* Yogyakarta: CAPS.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya.,* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fajar, Marhaeni. 2009. *Ilmu komunikasi teori & praktik.* Yogyakarta: Graha ilmu
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua,* Yogyakarta: BPFE UGM
- Hartatik, I.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Yogyakarta: Penerbit Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Husein Umar. 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*,. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: Andi
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana,
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pace, Wayne dan Faules F, Don .2015. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Panggabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pramudyo, Chrisogonus D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan.
- Priyatno, Duwi. 2010, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*, Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyatno, Duwi, 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Andi
- Priyatno, Duwi, 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom
- Purnomo, H., Hutomo, P.T.P. Tyoso, J.S.P. (2013), *Jurnal Analisis Palatihan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, (Studi Kasus Pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang)*, Vol. 1, No. 1.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Retnowati, Nova. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra

- Ridhotullah, Subeki dan Jauhar, Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Riswandi, 2009. *Ilmu komunikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta.: Indeks
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. UNIBA PPRESS Batam.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS.
- Supatmi, ME., Nimran, U., & Utami, HN. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit. Vol 7 No 1, No 25-37.
- Yulius Eka Agung Saputra. 2014. *Manajemen Dan Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Yussi Rapareni. 2013 “*Analisis Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang*”. Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akutansi (JENIUS) Vol.3 No.1
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

CURICULUM VITAE



Nama : **Devi Lolita**

Jenis Kelamin : **Perempuan**

Tempat / Tanggal Lahir : **Hutaraja, 24 Juni 1993**

Email : **Devisibagariang@yahoo.com**

Alamat : **Griya Hang Tuah Permai Blok I
No.18**

Pekerjaan : **Swasta**

Pendidikan : - **SDN 173141 Hutaraja Tahun
Pelajaran 2004-2005**

- **SMP 2 Sipoholon Pelajaran Tahun
Pelajaran 2007-2008**

- **SMKN 1 Siborong-Borong Tahun
Pelajaran 2010-2011**

- **Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan
Tanjungpinang Tahun 2017**