

## **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Keagenan Kapal di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur**

Bambang Sumali<sup>1</sup>, Desamen Simatupang<sup>2</sup>, Adrian Wicaksana<sup>3</sup>  
<sup>1,3</sup> Prodi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan  
<sup>2</sup> Prodi Teknika

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jakarta  
Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

---

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur, perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan pelayaran swasta yang bergerak dalam bidang keagenan kapal. Seiring pertumbuhan dan perkembangan perdagangan internasional, kegiatan kunjungan kapal di wilayah perairan dan pelabuhan Indonesia menjadi potensi besar bagi perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang keagenan kapal. PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur mempunyai potensi yang cukup baik dalam memberikan pelayanan terhadap kapal –kapal yang diageni, maka dari itu pihak management perusahaan harus memperhatikan bagaimana kualitas seta kompetensi Sumber Daya Manusia dan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan untuk mendapatkan kinerja keagenan yang berkualitas dan mampu bersaing. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pangaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dalam keagenan kapal di PT. Bahari Eka Nusantra Cabang Kalimantan Timur. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini diawali dengan penentuan sampel kemudian menyebar kuisioner kepada 20 responden didapat perhitungan statistik dengan uji t variabel kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara mandiri berpengaruh terhadap (Y) kinerja sumber daya manusia. Variabel X1 berpengaruh signifikan.

---

Copyright © 2019, **Prosiding Seminar Hasil Penelitian Dosen**

**Kata Kunci** : Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Sumber Daya Manusia, Regresi

**Permalink/ DOI** : <https://doi.org/10.36101/pcs.v1i1.97>

---

### **1. PENDAHULUAN**

Secara historis, Indonesia merupakan salah satu negara maritim. Dan Secara geografis Indonesia terletak diantara dua samudera yaitu Samudra Pasifik dan Samudra Hindia yang menghubungkan Antar benua Asia dan benua Australia. Berdasarkan konvensi UNCLOS tahun 1982 Indonesia merupakan suatu negara kepulauan yang memiliki lebih dari 17 ribu pulau, dengan garis pantai lebih dari 99.000 km. Karakteristik ini menjadikan Indonesia sebagai negara dengan garis pantai terpanjang ke dua di dunia setelah Kanada. 2/3 luas wilayah indonesia merupakan kawasan kelautan. Bentuk wilayah yang di miliki, mendorong indonesia menjadi salah

salah satu penggerak pertumbuhan perekonomian dalam bidang sektor perdagangan.

Perkembangan sektor perdagangan sangatlah luas, tidak hanya dalam kapasitas nasional tetapi sudah merambah dunia internasional, jalinan kerja antara pengeksportir barang selaku produsen dengan eksportir sebagai konsumen mencakup hubungan bisnis antar benua di seluruh dunia. Kegiatan pengangkutan barang tentunya menjadi salah satu faktor utama dalam hubungan bisnis perdagangan mancanegara.

Pendistribusian yang efektif secara biaya dan efisien secara waktu merupakan hal yang harus di perhatikan dalam proses pengangkutan barang perdagangan internasional. Hal ini menjadikan Indonesia

sebagai salah satu negara yang memiliki potensi besar di bidang kelautan.

Seiring pertumbuhan dan perkembangan kegiatan kunjungan kapal yang memasuki wilayah perairan Indonesia, hal tersebut mampu meningkatkan perkembangan yang cukup signifikan untuk Perusahaan – Perusahaan Penyedia Jasa Pelayanan Kapal. Dalam situasi seperti ini, setiap perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan harus mampu meningkatkan pelayanannya terhadap pengguna jasa.

PT. BAHARI EKA NUSANTARA Cabang Kalimantan Timur merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang keagenan kapal. Dan perusahaan ini memiliki potensi yang cukup baik dalam memberikan pelayanan terhadap kapal yang di tangani. Dalam kegiatan keagenan yang di lakukan, aktifitas pelayanan jasa clearance In /Out yang cepat dan tepat mampu meningkatkan jumlah kunjungan kapal yang di ageni. Dalam hal ini perusahaan membutuhkan SDM (Karyawan oprasional) yang terampil dan professional untuk menjalankan tugas.

Penanganan pelayanan jasa pengoperasian kapal dan pelayanan jasa Clearance In/Out sering mengalami beberapa kendala yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: jumlah karyawan pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur di bagian operasional, dirasakan kurang sehingga menyebabkan terhambatnya kinerja dalam memberikan pelayanan jasa pengoperasian kapal dan pelayanan jasa Clearance In/Out, persiapan dokumen Clearance kapal pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur dirasakan kurang sehingga proses clearance menjadi tidak optimal, komunikasi antara pihak perusahaan dengan pihak Terminal khusus PT. Indominco Mandiri dan Terminal Khusus PT. Pupuk Kalimantan Timur mengenai jadwal penyandaran, shifting kapal sehingga menyebabkan terjadinya

keterlambatan dalam memberikan informasi kegiatan kapal pada pihak – pihak yang terkait dan juga principle.

Informasi yang diberikan pihak agen kepada pihak kapal mengenai kesiapan kapal baik secara dokumentasi maupun kesiapan fisik kapal pada saat kapal datang dirasakan kurang, sehingga pada saat kapal datang kapal belum siap untuk melakukan clearance.

Peneliti berharap dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa *Keagenan Kapal* dan hambatan–hambatan apa saja yang dialami oleh perusahaan PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti mengkaji tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam menangani keagenan kapal, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam menangani keagenan kapal, dan pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam menangani keagenan kapal

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam menangani keagenan kapal
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam menangani keagenan kapal
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam menangani keagenan kapal

Menurut Mitrani, Daziel and Fitt (2004:12), *competency concept is not a new*

one. Organisasi industri psikologi Amerika, memprogramkan tentang kompetensi kerja telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Menurut program tersebut, banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil test sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksikan kinerja pegawai atau keberhasilan dalam kehidupan.

Unsur-unsur tersebut sering menimbulkan bias terhadap minoritas, wanita, dan orang yang berasal dari strata sosioekonomi yang rendah. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi kerja yang diduga memprediksikan individu dan tidak bias karena faktor rasial, jender dan sosio ekonomi. Oleh sebab itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah:

- a) Membandingkan individu yang secara jelas berhasil didalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil.
- b) Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil.

Menurut Schuller and Jackson (2006:75) *people issues* didefinisikan sebagai isu bisnis yang hanya dikaitkan dengan orang bisnis saja, (*business competence is only business people*), sebagai implikasi kompetensi kerja karyawan atau eksekutif sumber daya manusia cenderung kurang diakui, maka pemahaman tersebut berubah menjadi *people related business issues (business competence is for every business people in the organization included human resources management people or executives)*.

*People related business issues* didefinisikan sebagai persoalan bisnis yang selalu dikaitkan dengan peran serta aktif sumber daya manusia. Isu ini berkembang oleh karena adanya tendensi seperti : *people, service and profit, 100% customer service, challenge and opportunities, no lay off guaranteed for treatment, survey or feed back or action, promote for work, profit sharing*

*and open door policy*).

Menurut Mathis & Jackson (2005 : 241), *competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement*. Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim. Pengelompokan kompetensi kerja terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*)

Mengenai definisi kepuasan kerja, Luthans (2005 : 114) menekankan pada persepsi karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Luthans juga menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pemahaman perilaku organisasi. Pernyataannya adalah sebagai berikut:

*Job satisfaction in a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important. It is generally recognized in the organizational behavior field that job satisfaction in the most important and frequently studied attitude.*

Robbins (2001:177) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mengacu pada perilaku umum dari individu mengenai kerjanya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung akan bertingkah laku positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Pernyataan Robbins tersebut merupakan pengertian kepuasan kerja secara umum yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya, akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang karyawan bila ia tidak menyukai pekerjaannya.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) diuraikan sebagai aspek aktivitas pekerjaan, kemandirian, keragaman, status sosial, hubungan manusiawi dari atasan, kemampuan teknis atasan, nilai moral, keamanan, pelayanan sosial, kewenangan, pemanfaatan kemampuan, kompensasi, kebijakan perusahaan, promosi, tanggungjawab, kreativitas, kondisi kerja, rekan kerja, pengakuan, dan kebanggaan.

Mengenai definisi kepuasan kerja, Luthans (2005 : 114) menekankan pada persepsi karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Luthans juga menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pemahaman perilaku organisasi. Pernyataannya adalah sebagai berikut :

*Job satisfaction in a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important. It is generally recognized in the organizational behavior field that job satisfaction in the most important and frequently studied attitude.*

## 2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang keagenan kapal. Jasa keagenan yang dilayani meliputi owner protective agent, Local agent yang mewakili perusahaan nasional maupun international yang mengoperasikan kapalnya di daerah – daerah yang tidak ada cabang agent dari perusahaan angkutan perairan tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan sistem kuantitatif dengan metode data kuesioner dengan variable kompetensi X1 , kepuasan kerja X2, dan kinerja sumber daya manusia Y, data yang diperoleh dengan

menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarkan pada responden, maka pada bagian ini memaparkan tentang profil responden dan profil variabel penelitian yang sangat berguna dalam mendukung analisis. Deskripsi responden ini memuat tentang usia responden, status, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

#### 1) Usia Responden

Komposisi responden berdasarkan usia sebanyak 6 orang atau 30% berusia 21-25 tahun , 5 orang atau 25% berusia 26-30 tahun 4 orang atau 20% berusia 36-40 tahun, 3 orang atau 15% berusia 31-35 tahun, 1 orang atau 5% berusia dibawah 20 tahun dan 1 orang atau 5% berusia diatas 40 tahun.

#### 2) Status

Komposisi responden berdasarkan status menikah sebanyak 13 orang atau 65%, status belum menikah 6 orang atau 30% dan status duda 1 orang atau 5%.

#### 3) Tingkat Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebanyak 8 orang atau 40% S1 , 6 orang atau 30% D3 , 3 orang atau 15% SMA , 2 orang atau 10% D1 , dan 1 orang atau 5% S2.

#### 4) Lama Bekerja

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja yaitu sebanyak 9 orang atau 45% bekerja dibawah 5 tahun , 6 orang atau 30% bekerja antara 11-20 tahun, 5 orang atau 25% bekerja antara 6-10 tahun.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu variabel X1 (Kompetensi), Variabel X2 (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Sumber Daya Manusia). Dalam menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan metode

pengumpulan data melalui angket (kuesioner) yang diberikan kepada para responden. Untuk penelitian ini peneliti mengambil sampel responden berjumlah 20 responden yaitu karyawan PT Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur.

### 3.2 Deskripsi Data Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)

Analisis Penilaian Responden Pada Pernyataan Tiap Butir Soal Pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu mengaplikasikan SOP dalam jumlah banyak untuk satu bekerja.	0	0	30	30	4
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	5	0	25	25	4
3	Saya berusaha menggunakan cara-cara yang efektif agar cepat terselesaikan	0	0	30	30	4
4	Efisiensi dalam menggunakan fasilitas kerja selalu saya lakukan	0	0	30	30	4
5	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.	0	5	30	25	4
6	Saya merasa senang jika hasil pekerjaan saya dipahami dengan baik oleh sesama karyawan maupun manajemen.	0	0	25	25	5
7	Kesuksesan hasil pekerjaan saya terlihat dari kinerja perusahaan yang tinggi.	0	10	25	30	3
8	Saya berusaha bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	5	30	20	4
9	Ketelitian dan kesabaran selama bekerja selalu saya jalankan.	5	5	20	35	3
10	Saya berusaha untuk serius dan penuh konsentrasi saat bekerja.	0	5	20	30	4

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas variable Y (Kinerja Sumber Daya Manusia) dengan SPSS Ver. 25.00. Kriteria pengujian validitas melalui SPSS dengan N=20 : Valid : Corrected Item Total Correlation >0,444 Non Valid : Corrected Item Total Correlation <0,444.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja SDM (Y)

		Corrected item	
--	--	----------------	--

Variable	Butir Pertanyaan	correlation	R table	Keterangan
Kinerja SDM	1	0.860	0.444	Valid
	2	0.871	0.444	Valid
	3	0.844	0.444	Valid
	4	0.772	0.444	Valid
	5	0.812	0.444	Valid
	6	0.812	0.444	Valid
	7	0.797	0.444	Valid
	8	0.842	0.444	Valid
	9	0.764	0.444	Valid
	10	0.699	0.444	Valid
	11	0.764	0.444	Valid
	12	0.763	0.444	Valid
	13	0.772	0.444	Valid
	14	0.829	0.444	Valid
	15	0.764	0.444	Valid

Sumber : SPSS versi 25 diolah oleh peneliti

Kriteria pengujian reliabilitas melalui SPSS:

Reliable : Cronbach's Alpha >0,60

Non Reliable : Cronbach's Alpha <0,60

### 3.3 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Analisis Penilaian Responden Pada Pernyataan Tiap Butir Soal Pada variabel kepuasan kerja terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel:

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)				
		1	2	3	4	5
1	Undangan rapat terkait pekerjaan baik di dalam maupun diluar perusahaan memberi kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dan baru.	0	20	15	25	40
2	Saya senang dikutsertakan dalam pertemuan penyusunan program kerja perusahaan.	0	0	35	25	40
3	Saya belum memiliki kepuasan yang maksimal atas kompensasi yang diterima dalam bekerja.	5	0	25	25	45
4	Fasilitas yang diberikan pihak perusahaan sangat membantu kelancaran proses pekerjaan.	5	0	25	30	40
5	Saya lebih puas jika penghargaan dalam bekerja diberikan dalam bentuk materi dan bukan non materi.	0	5	30	15	50
6	Semangat kerja saya semakin mantap karena mendapat dukungan dari keluarga.	0	0	25	30	45
7	Dukungan yang diberikan rekan sesama Staff dalam perusahaan sangat membantu kelancaran pekerjaan saya.	0	5	45	10	40
8	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena dihargai dan dihormati oleh pimpinan.	0	5	15	30	50
9	Adanya dukungan dari rekan sesama karyawan membuat saya nyaman selama bekerja.	0	0	30	20	50
10	Kendala yang saya temui selama bekerja seringkali mendapat solusi dengan berdiskusi dengan sesama karyawan.	0	0	20	25	55

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas variable XB (Sistem Kompensasi) dengan SPSS Ver. 25.00.

Kriteria pengujian validitas melalui SPSS dengan N=20 : Valid : Corrected Item Total Correlation >0,444 Non Valid : Corrected Item Total Correlation <0,444.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variable	Butir Pertanyaan	Corrected item correlation	R table	Keterangan
Kepuasan	1	0.856	0.444	Valid
	2	0.947	0.444	Valid
	3	0.711	0.444	Valid
	4	0.685	0.444	Valid
	5	0.645	0.444	Valid
	6	0.687	0.444	Valid
	7	0.756	0.444	Valid
	8	0.685	0.444	Valid
	9	0.697	0.444	Valid
	10	0.707	0.444	Valid

sumber : SPSS versi 25 diolah oleh peneliti

### 3.4 Deskripsi Data Variabel Kompetensi (X1)

Analisis Penilaian Responden Pada Pernyataan Tiap Butir Soal Pada variabel kompetensi terdiri dari sepuluh butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden dibuat dalam bentuk tabel:

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban Respponden (%)				
		1	2	3	4	5
1	Tingkat kecerdasan yang saya miliki saya manfaatkan untuk memajukan perusahaan	0	0	40	20	40
2	Secara verbal saya memiliki pemahaman yang cukup baik dalam menghadapi kendala bekerja.	0	10	35	20	35
3	Persepsi terhadap suatu masalah mampu saya selesaikan dengan baik.	0	5	25	30	40
4	Penalaran deduktif dan visualisasi ingatan saya berjalan dengan cukup baik.	0	5	40	20	35
5	Saya mampu dengan cekatan mengendalikan situasi yang tidak menguntungkan selama bekerja.	0	5	25	35	35
6	Saya memiliki kekuatan dalam menghadapi masalah yang terjadi selama saya bekerja.	0	0	35	40	25
7	Saya selalu meningkatkan keahlian saya dengan banyak bertanya dan membaca literature terkait dengan pekerjaan saya.	0	10	40	25	25
8	Bila mengalami kendala dalam bekerja maka saya segera mencari feedback dengan cepat.	0	10	25	30	35
9	Saya akan menjunjung profesionalitas selama bekerja.	0	10	20	30	40
10	Saya siap menghadapi masalah yang muncul selama saya bekerja.	0	5	40	10	45

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas variable XA (Kelaiklautan Kapal) dengan SPSS Ver. 25.00. Kriteria pengujian validitas melalui SPSS dengan N=20 : Valid : Corrected Item Total

Correlation >0,444 Non Valid : Corrected Item Total Correlation <0,444.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Variable	Butir Pertanyaan	Corrected item correlation	R table	Keterangan
Kompetensi	1	0.872	0.444	Valid
	2	0.808	0.444	Valid
	3	0.625	0.444	Valid
	4	0.820	0.444	Valid
	5	0.794	0.444	Valid
	6	0.707	0.444	Valid
	7	0.662	0.444	Valid
	8	0.793	0.444	Valid
	9	0.663	0.444	Valid
	10	0.804	0.444	Valid

Kriteria pengujian reliabilitas melalui SPSS :

Reliable : Cronbach's Alpha >0,60

Non Reliable : Cronbach's Alpha <0,60

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan kriteria jika signifikansi Kolmogorov-Smirnov < 5% maka data tidak normal, sebaliknya jika signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 5% maka data normal (Ghozali, 2013:160). Hasil output pengujian normalitas dengan Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalm uji normalitas kolmogrov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model analisis regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model

regresi (Ghozali, 2008). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dari variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinieritas. Hasilnya ditunjukkan oleh tabel di bawah ini. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan dalam table

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:134). Untuk menguji heteroskedastisitas penelitian ini dilakukan dengan uji glejser. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam Tabel . Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tetapi apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)s	12.633	4.403		2.869	.024
	Kompetensi	-.130	.100	-.397	-1.299	.235
	Kepuasan Kerja	-.083	.062	-.412	-1.350	.219

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji *glejser* pada Tabel diketahui bahwa tidak ada variabel terikat yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel bebas Abs\_RES. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada tiap-tiap variabel terikat seluruhnya diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Regresi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinieran antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 8. Regresi X<sub>1</sub> terhadap Y (sederhana)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.202	2.857		1.121	.277
Kompetensi	.953	.071	.953	13.359	.000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber dioilah peneliti dengan SPSS Versi 25

Regresi X<sub>2</sub> terhadap Y (sederhana) berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 0,937; b<sub>1</sub> sebesar 0,559 dan b<sub>2</sub> sebesar 0,433 bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,937 + 0,559X_1 + 0,433X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja SDM adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b<sub>1</sub> dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,559 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja SDM sebesar 0,559 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika keterampilan dan pelatihan mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja SDM akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,559 satuan.

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b<sub>2</sub> dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,433 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan sistem kepuasan kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja SDM sebesar 0,433 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika kepuasan kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja SDM akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,433 satuan.

Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 0,937 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kompetensi dan kepuasan kerja (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0), diperkirakan kinerja SDM sebesar 0,937 satuan.

Uji Koefisien Determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

1. Koefisien Determinasi  $X_1$  terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

Tabel 9. Koefisien Determinasi dari R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.903	2.38143

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Dapat dilihat hasil perhitungan di atas dimana R square sebesar 0,908 atau 90,8%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari Kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 90,8% sedangkan sisanya 9,2% merupakan pengaruh faktor lain. Berupa : Dimensi kemampuan, dengan indikatornya: (a) kurangnya kemampuan karyawan PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur dalam menghadapi tantangan, (b) tidak efektifnya komunikasi yang dilakukan oleh para karyawan PT. Bahari Eka Nusantara dengan Terminal terkait penanganan kapal dan pihak syahbandar terkait pengurusan dokumen kapal (c) kurangnya inovasi dalam bekerja, (d) kurangnya tanggung jawab dan (e) minimnya kreativitas dalam bekerja.

2. Koefisien Determinasi  $X_2$  terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

Tabel 10. Koefisien Determinasi dari R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.892	.886	2.58061

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Dapat dilihat hasil perhitungan di atas dimana R square sebesar 0,892 atau 89,2%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Sumber Daya Manusia sebesar 89,2% sedangkan sisanya 10,8% merupakan pengaruh faktor lain. Dari 10,8% tersebut terdiri dari beberapa faktor berupa : Dimensi 1) kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian dengan indikatornya : (a) Tidak adanya kesamaan bakat dengan pekerjaan dalam diri karyawan PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur, (b) Tidak adanya kesamaan harapan dengan pekerjaan pada diri karyawan PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur; 2) pekerjaan itu sendiri, dengan indikator : (a)Kuarngnya kebebasan berekspresi karyawan dalam bekerja, (b)Tidak adanya keberanian untuk tantangan pekerjaan.

3. Koefisien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

Tabel 11. Koefisien Determinasi dari R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.929	.921	2.15496

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi

Dapat dilihat hasil perhitungan di atas dimana R square sebesar 0,929 atau 92,9%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari Kompetensi serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber daya manusia sebesar 92,9% sedangkan sisanya 7,1% merupakan pengaruh faktor lain.

Uji t Hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Tabel 12. Uji t Hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.937	2.777		.337	.740
	Kompetensi	.559	.188	.559	2.969	.009
	Kepuasan Kerja	.433	.194	.420	2.232	.039

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber diolah peneliti dengan SPSS

Versi 25

1. Jika nilai sig < 0.05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.
2. Jika nilai sig > 0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.

Hasil dari  $t_{tabel}$  :

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t ( 0.025 : 17 ) = 2,110$$

Pengujian Hipotesis pertama (H1), diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.009 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2.969 > t \text{ tabel } 2.110$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis kedua (H2), diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.039 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2.232 > t \text{ tabel } 2.110$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F hitung digunakan untuk menentukan semua variabel bebas apakah secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini variabel bebas terdiri atas rekrutmen dan pelatihan kerja. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk ke dalam kriteria cocok atau *good*. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk kedalam katagori tidak cocok atau *not good*.

Tabel 13. Uji f Hitung

Model		Sum of	Df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
1	Regression	1035.254	2	517.627	111.465	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.946	17	4.644		
	Total	1114.200	19			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi

1. Jika nilai sig < 0.05, atau Fhitung > Ftabel maka terdapat pengaruh Variable X secara simultan terhadap Variable Y.
2. Jika nilai sig > 0.05, atau Fhitung < Ftabel maka tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y

Hasil dari  $t_{tabel}$  :

$$F \text{ tabel} = F (k : n-k) = F ( 2 : 18 ) = 3.55$$

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $111,465 > F \text{ tabel } 3,55$  sehingga dapat disimpulkan variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

Hasil analisa menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya (Y) dari hasil Status Regresi Sederhana X1 terhadap Y. Regresi X1 terhadap Y (sederhana) diperoleh nilai  $\hat{Y} = 3,202 + 0,953 X1$ . Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut terlihat bahwa jika kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja sumber daya manusia pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur akan meningkat 0,953 satuan.

Koefisien Determinasi X1 terhadap Y. Besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur sebesar 90,8% sedangkan sisanya 9,2% merupakan pengaruh faktor lain. Berupa: Dimensi melakukan upaya penyesuaian,

dengan indikator: (a) menghormati norma-norma yang ada dalam perusahaan, (b) menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku; 2) meneladani kesetiaan, dengan indikator: (a) membantu sesama karyawan, (b) menghormati keputusan pimpinan, (c) menerima dan menjalankan hal-hal yang dianggap penting dari pimpinan perusahaan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya thitung  $2,969 > ttabel$  sebesar  $2,110$  yang artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diperoleh skor tertinggi dengan nilai total  $81$ , terhadap dimensi pengetahuan dan indikatornya yaitu pemahaman verbal. Sedangkan untuk jawaban responden terendah dengan nilai total  $73$  terhadap dimensi keterampilan dan indikatornya yaitu keahlian.

2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) dari hasil Status Regresi Sederhana  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  (sederhana) diperoleh nilai  $\hat{Y} = 0,695 + 0,975X_2$ . Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut terlihat bahwa jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja sumber daya manusia pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur akan meningkat  $0,975$  satuan. Koefisien Determinasi  $X_2$  terhadap  $Y$ . Besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur sebesar  $86,2\%$  sedangkan sisanya  $8,2\%$  merupakan pengaruh faktor lain. Dari  $10,8\%$  tersebut

terdiri dari beberapa faktor berupa: Dimensi Dimensi meneladani kesetiaan, dengan indikator: (a) membantu orang lain, (b) menghormati keputusan pimpinan, (c) kejujuran dalam menjalankan pekerjaan, (d) kedisiplinan dalam menerapkan peraturan, (e) menjaga nama baik

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ . Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya thitung  $2,232 > ttabel$  sebesar  $2,110$  yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis kedua diterima. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diperoleh skor tertinggi dengan nilai total  $87$ , terhadap dimensi dukungan dan indikatornya yaitu dukungan sesama rekan karyawan. jawaban responden terendah terdapat pada dimensi keterlibatan pengambilan keputusan dan dimensi dukungan dengan indikatornya ikut serta dalam pengambilan keputusan kebijakan serta dukungan sesama karyawan dari divisi lain dengan nilai total yang sama yaitu  $77$ .

3. Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) dari hasil status Regresi Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  (ganda) diperoleh nilai  $\hat{Y} = 0,937 + 0,559X_1 + 0,433X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa jika kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja sumber daya manusia pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur akan meningkat sebesar  $0,559$  satuan atau kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja sumber daya manusia pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur akan meningkat sebesar  $0,559$  satuan.

Koefisien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  (ganda). Besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur sebesar 92,9% sedangkan sisanya 7,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji  $F$  nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$  artinya adalah variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini juga dibuktikan dengan besarnya  $F_{hitung} 111,465 > F_{tabel}$  sebesar 3,55 yang artinya kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber daya manusia, sehingga hipotesis ketiga diterima. Apabila standar Kompetensi dijalankan dengan bagus dan kepuasan yang diperoleh yang dengan maksimal maka dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

#### 4. PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu kompetensi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur. Dengan nilai tertinggi jawaban responden terdapat pada variable Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) pada dimensi dukungan dan indikatornya yaitu dukungan sesama rekan karyawan. Sedangkan nilai terendahnya terdapat pada dimensi pengetahuan dan dimensi keterampilan dengan indikatornya yaitu ikut serta dalam pengambilan keputusan kebijakan dan keahlian.

Kemudian, saran-saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya:

1. Memperbaiki kompetensi, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

2. Meningkatkan kepuasan kerja untuk menambah pelayanan bagi para pengguna jasa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Cherrington, David. J. (2001). *The Management of Human Resources (8<sup>th</sup> Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- [2]. Davis, K. & Newstrom, J.W (2005). *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa : Dharmady Agus. Jakarta: Erlangga
- [3]. Kosasih, Engkos & Soewondo, Capt. Hananto. 2007. *Manajemen Perusahaan Pelayanan*. Jakarta; Rajawali Pers.
- [4]. Gronroos, C. (2000). *Service Management And Marketing: A Customer Relationship Management Approach (2nd ed)*. Chichester: John Wiley and Sons, Ltd.
- [5]. Handoko, T Hani, (2007), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- [6]. Henry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kedua, STIE YKPN.
- [7]. Heskett, J. L., Sasser, W. E., & Schlesinger, L. A. (2004). *The Service Profit Chain*. New York: The Free Press.
- [8]. Ilyas, Wirawan B, (2005), *Pajak Penghasilan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Indonesia.

- [9]. Luthans, Fred, (2005), *Organizational Behavior*, Singapura : McGraw Hill. Inc
- [10]. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 3, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [11]. Martoyo, Susilo, (2009), *Manajemen Sumber Day a Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- [12]. Mathis & Jackson (2007) *Human Resource Management*, Alih Bahasa.: Jimmy Sadeli. Jakarta: Salemba Empat.
- [13]. Mitrani,A,Daziel, M. And Fitt, D. (2004). *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*, London: Kogan Page Limited
- [14]. Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press
- [15]. Robbins, Stephen P, (2001), *Organizational Behaviour*, Nineth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- [16]. Schuller R.S, Jackson S.E, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga
- [17]. Spencer, L.M and Spencer, S.M (2003) *Competence at Work: Models for Superior Performance*, New York: John Wiley & Sons, Inc
- [18]. Supriatna, Tjahya, (2008), *Stimulasi Pemerintahan dalam Rangka Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Desa*, Jakarta: Yayasan Karya Dharma IIP
- [19]. Suyono, R. P. 2005.*Shipping*.Jakarta; PPM.
- [20]. Tulus Agus Moh (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [21]. Timpe, Dale A, (2005), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*, Alih Bahasa : Cikmat Sofyan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- [22]. Wahyudi, Bambang (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Sulita.