

Hubungan Antara Kompensasi Dan Pengembangan SDM Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Murni Indoprinting)

Cindy Choridatul Muawanah

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

E-mail: Cindymuawanah03@gmail.com

Aizzatul Laila

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Ayu Lucy Larassaty

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Abstract. *Compensation is one of the driving factors (motives) in the process of occurrence of an activity in a job. Compensation in a job can also or can be used as a benchmark or determinant of whether or not the company's ability to appreciate the workers in their work is good and apart from that the effect of giving good compensation will make employees active and active in their work. Apart from that, the size of the amount of compensation given, including a sense of fairness in the awarding process, compensation can cause other things such as job satisfaction of employees. The purpose of this description is to see the relationship between compensation, HR development and employee job satisfaction. The discussion uses data from PT. Sinar Murni Indoprinting using a sample of 100 people. From the results of calculations using the SPSS version 25 application, it was found that there was a good relationship, namely at 52,7 percent. This shows that there is a strong relationship between compensation variables and job satisfaction variables.*

Keywords: *Relationship, Compensation, Job Satisfaction.*

Abstrak. Kompensasi merupakan salah satu faktor penggerak (motif) dalam proses terjadinya sebuah kegiatan dalam sebuah pekerjaan. Kompensasi dalam sebuah pekerjaan juga dapat atau bisa dijadikan tolok ukur atau penentu baik atau kurang baiknya kemampuan dari perusahaan dalam menghargai para pekerja dalam pekerjaannya dan selain dari itu efek dari pemberian kompensasi yang baik akan menjadikan karyawan menjadi aktif dan giat dalam pekerjaannya. Selain dari itu besar kecilnya jumlah kompensasi yang diberikan, termasuk rasa keadilan dalam proses pemberian, kompensasi dapat menimbulkan hal lain seperti kepuasan kerja para karyawan. Tujuan dari uraian ini adalah untuk melihat hubungan antara kompensasi, pengembangan SDM dengan kepuasan kerja karyawan. Pembahasan menggunakan data dari PT. Sinar Murni Indoprinting dengan menggunakan sampel sejumlah 100 orang. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 didapatkan hasil dimana terdapat hubungan yang baik yaitu pada angka 52,7 persen. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut setiap perusahaan dapat memiliki keunggulan, efisiensi, teknologi, kualitas SDM, tingkat upah, dan peluang ekspansi usaha, serta pangsa pasar komoditi yang kompetitif dan berkesinambungan, khususnya dalam perusahaan yang bergerak di bidang barang dan/atau jasa (Mulayani, 2002). Persaingan bisnis ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi dan taktik bisnisnya. Kondisi inilah yang mendorong perusahaan-perusahaan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki pasar global. Dengan semakin ketatnya intensitas persaingan bisnis, menjadikan perusahaan menghadapi tantangan untuk mampu mempertahankan kelangsungan hidup. Perusahaan dituntut untuk memiliki kekuatan yang dapat bersaing dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian. (Sinaga & Wahyanti, 2019)

Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh hampir semua manusia, mau tidak mau kita harus terlebih dahulu membicarakan dorongan yang menyebabkan terjadinya pekerjaan tersebut sehingga dapat terlaksana. Hasrat atau dorongan ini biasanya disebut dengan motif dan faktor penggerak yang paling banyak ditemui. Dalam sebuah pekerjaan, faktor penggerak yang didapatkan dan diharapkan oleh para karyawan dalam pekerjaannya adalah gaji atau disebut juga dengan kompensasi. Walau kompensasi tidak hanya sebatas pemberian gaji akan tetapi kompensasi dapat lebih dari sekedar itu. Dalam kompensasi sendiri, kita bisa menemukan istilah lain yang merupakan bagian dari kompensasi seperti insentif, bonus dan lain sebagainya. Terlepas dari istilah yang dipakai dan apa saja yang termasuk dalam kompensasi, sekali lagi motif utama dari terjadinya suatu pekerjaan atau kegiatan baik dalam perusahaan dan diluar perusahaan adalah pada kompensasi.

Robbins dan Judge (2009) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu, otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman dilingkungan kerja, keflexibelan unruk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifikasi pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, kebeartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan

atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Fajariyah, 2019) yang Berjudul Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT. Urchindize Indonesia. Menemukan bahwa hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PT. Urchindize Indonesia sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Urchindize Indonesia dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, para karyawan menjadi merasa diperhatikan dan merasa mendapat kepercayaan dari perusahaan dan hal ini baik dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan bahkan rasa kepercayaan dan kepuasan pada perusahaan dan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa betah didalam pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Amran & Rohendi, 2017) perusahaan harus menjaga kepuasan kerja dan komitmen organisasional agar karyawan tidak berkeinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (turn over). Jadi mewujudkan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting dan hal ini harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2000), imbalan merupakan segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Simamora (2004), mengatakan imbalan adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Salah satu jenis imbalan adalah imbalan finansial atau kompensasi. Kompensasi berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. (Ramadhani, 2019)

Menurut Garry Desler (dalam Yani, 2012) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau gajaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat / tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain (Yani, 2012).

Menurut (Sutrisno, 2016) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan :

1. Menghargai prestasi. Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
2. Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
3. Mempertahankan Karyawan. Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih survival bekerja dalam organisasinya itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu. Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan terbaik.
5. Pengendalian Biaya. Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.
6. Memenuhi peraturan. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Jadi, kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Pengembangan SDM

Menurut (Krismiyati, 2017:44) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan

dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Sedangkan menurut (Tarigan & Nasution, 2014:147) Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses persiapan individu untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya di dalam perusahaan yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilakukan secara sadar guna mendorong para karyawan atau pegawai memiliki kecakapan atau kemampuan yang lebih sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang. Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi menurut Mc Clelland (1973) dikutip oleh (Apriliana & Nawangsari, 2021) menyatakan bahwa terdapat enam indikator kompetensi di dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi antara lain :

1. Keterampilan : keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik,
2. Pengetahuan : informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.
3. Peran Sosial : citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (the outer self),
4. Citra diri : persepsi individu tentang dirinya (the inner self),
5. Sifat (Trait) : karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.
6. Motif : pemikiran atau niat dasar yang konstan pada tingkah laku seseorang.

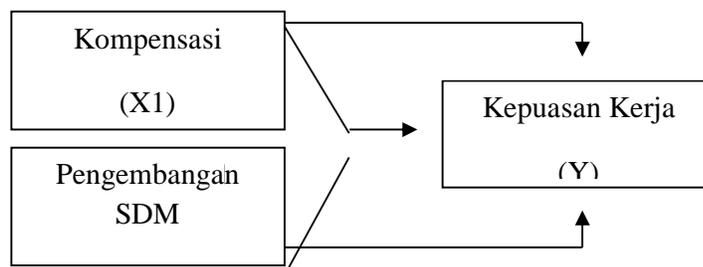
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Robin & Judge, 2013). Kepuasan kerja menurut (Locke, 1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku. Perasaan (afektif) positif menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama. Kognitif (sensation, perception, conception) sebagaimana (Locke, 1969) menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (sensation), apa yang dipersepsikan (perception) dan apa yang dipikirkan (conception). Berdasarkan hasil pendefinisian tentang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi hampir semua definisi berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja. Dengan kata lain maksud definisi tentang kepuasan kerja tidak ada yang

berbeda secara ekstrim, melainkan hanya pada redaksi dan penekanan (stressing) saja.(Sunarta, 2019)

Kebutuhan dalam hal ini tentu saja tidak hanya dalam bentuk materi (gaji dan upah) akan tetapi juga termasuk non materi seperti karir, prestasi, jabatan, kesempatan pengembangan, sosial, dan spiritual. Kebutuhan materi maupun non materi tersebut dipenuhi dengan cara bekerja, menggunakan kemampuan sehingga memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Pada saat bekerja, maka saat itulah individu mulai mempunyai harapan-harapan bahwa kebutuhan akan dipenuhi di tempat kerja. Ketidakpuasan muncul ketika ada kesenjangan antara harapan individu terhadap organisasi terhadap kebutuhan yang diterimanya setelah bekerja dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi individu dan imbalan yang diterimanya. Jika dilihat dari aspek waktu, maka kepuasan kerja dapat diraskan atau dapat terjadi pada saat imbalan yang diterima individu sama atau lebih besar dari harapan terhadap kontribusi yang diberikan individu terhadap organisasi.

HIPOTESIS



Gambar 1. Desain Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesa yang diajukan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan Kerja
- H2: Terdapat hubungan antara pengembangan SDM dengan kepuasan kerja
- H3: Terdapat hubungan antara kompensasi, pengembangan SDM dengan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Sinar Murni Indoprinting. Sedangkan yang dijadikan subjek penelitian adalah para karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting.

Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis dari obyek penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada para karyawan. Teknik pengumpulan data ada 3 yaitu: studi pustaka, kuesioner, dan teknik dokumentasi.

Populasi Dan Sampel

Polupasi adalah sekelompok objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik, dalam hal ini adalah para karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting. Sedangkan metode pengambilan sample yang di pakai meted Issac dan Michael dimana jumlah yang dipakai adalah 100 orang karyawan dengan signifikansi 5 %.

Uji Instrumen Penelitian

Populasi

Untuk mengetah batasan siapa subjek yang dipakai penelitian amka diperlukan populasi atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajru dan kemudian ditarik kesimpulan.(Haratua et al., 2023)

Sample

Sampel adalah satu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah ukuran yang dipakai untuk mengukur tingkat keakuraan atau kevalidan sebuah instrumen Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya atau reable.(Dharma Putra et al., 2021)

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipakai dalam menilai jawaban dari responden adalah dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan melihat bagaimana jawaban dari kesetujuan para responden.

Uji Normalitas

Adalah uji atau perhitungan untuk mengetahui apakah data yang ada dalam sebaran normal, uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai p-value dari unstandardized residual lebih besar dari $(p>0,05)$ maka keseluruhan data dalam penelitian tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adalah uji untuk mendeteksi apakah residual dalam model regresi memiliki varian yang sama dari satu ke pengamatan lainnya. Tujuan dari Uji heteroskedastisitas adalah untuk menunjukkan tidak adanya gangguan heteroskedastisitas jika dari hasil perhitungan tersebut nilai t hitung lebih kecil dari t tabel pada taraf signifikansi 5% sehingga tidak signifikan terhadap absolute residual ($P>0,05$).

Koefisien Determinasi

Uji Determinan untuk mengetahui sumbangan antar variabel bebas dengan variabel terikat, dalam analisis korelasi terdapat angka yang disebut dengan Koefisien Determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2).

Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jumlah perubahan variabel kepuasan jika variabel pelayanan dimanipulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil sebaran kuisioner atas ketiga variable yang dipilih didapatkan hasil penelitian yang seterusnya dilakukan analisa deskriptif yaitu dengan cara mendeskripsikan semua item pertanyaan. Tujuan dari analisa ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti. Setelah itu analisa kuantitatif ini menggunakan program SPSS versi 25.

Uji Validitas

Dari uji validitas dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut ;

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	No Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	1	0.617	0.195	Valid
2	2	0.639	0.195	Valid
3	3	0.759	0.195	Valid
4	4	0.834	0.195	Valid
5	5	0.701	0.195	Valid
6	6	0.713	0.195	Valid
7	7	0.828	0.195	Valid
8	8	0.806	0.195	Valid
9	9	0.842	0.195	Valid
10	10	0.679	0.195	Valid

Dari tabel hasil uji validitas dapat terlihat bahawa semua item dari variabel kompensasi valid karena melebihi r tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM

No	No Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	1	0.484	0.195	Valid
2	2	0.632	0.195	Valid
3	3	0.658	0.195	Valid
4	4	0.626	0.195	Valid
5	5	0.535	0.195	Valid
6	6	0.643	0.195	Valid
7	7	0.842	0.195	Valid
8	8	0.824	0.195	Valid
9	9	0.850	0.195	Valid
10	10	0.633	0.195	Valid

Dari hasil uji validitas atas variabel pengembangan sumber daya manusia didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan valid karena lebih dari nilai tabel r.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	No Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
1	1	0.750	0.195	Valid
2	2	0.850	0.195	Valid
3	3	0.844	0.195	Valid
4	4	0.771	0.195	Valid
5	5	0.738	0.195	Valid
6	6	0.750	0.195	Valid
7	7	0.850	0.195	Valid
8	8	0.844	0.195	Valid
9	9	0.771	0.195	Valid
10	10	0.738	0.195	Valid

Dari hasil uji validitas atas variabel kepuasan kerja maka didapatkan hasil bahwa semua item variabel dinyatakan valid karena lebih besar dari r tabel.

Uji reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Kompensasi	0.910	0.600	Reable
Pengembangan SDM	0.866	0.600	Reable
Kepuasan Kerja	0.931	0.600	Reable

Dari hasil uji reabilitas atas ketiga variabel penelitian maka didapatkan bahwa dari semua variabel, ketiganya dinyatakan reable karena lebih tinggi dari 0,60.

Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah sekumpulan data berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dan hasilnya adalah :

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85591598
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.040
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji Kolmogorov – Smirnov didapatkan hasil sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

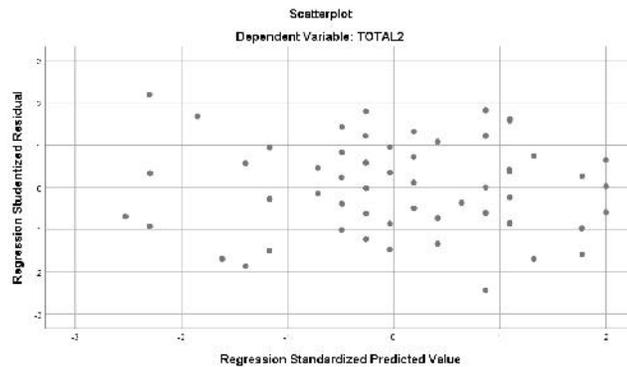
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.561	3.532		2.424	.017		
	X1	.785	.144	.724	5.464	.000	.278	3.596
	X2	.003	.163	.002	.016	.987	.278	3.596

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil di atas didapatkan hasil bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 maka disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinieritas atas dengan kata lain terbebas dari gejala multikolinieritas. Hal yang sama dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10.

Uji Heterokedaksitas

Dari hasil uji heterokedaksitas dengan menggunakan metode scatterplot didapatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedaksitas

Dari hasil uji tersebut didapatkan gambaran bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran terlihat menyebar maka didapatkan kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedasitas maka tidak ada keraguan.

Uji Korelasi

Dari hasil pengujian korelasi dengan bantuan program SPSS versi 21 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi

		Y	X1	X2
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.726**	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
Kompensasi	Pearson Correlation	.726**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	.617**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hubungan antara variable kompensasi dan Pengembangan adalah sebesar 0.850 yang berarti mempunyai hubungan kuat. Untuk hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0.726 yang berarti juga kuat. Sedangkan untuk hubungan antara variabel pengembangan dan kepuasan sebesar 0.617 yang berarti mempunyai hubungan sedang.

Uji Determinasi

Dari hasil uji determinasi didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.517	3.33273

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel hasil perhitungan determinasi dengan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebesar $r^2 = 0,527$ atau 52,7 % hal ini diartikan bahwa variabel pengembangan dan kompensasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 52,7 % terhadap terjadinya kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 47,5 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian kali ini. Dari perhitungan dengan bantuan dari SPSS diatas dapat ditarik beberapa hal yaitu: adanya hubungan diantara variabel bebas yaitu kompensasi dan pengembangan SDM dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Selain dari itu besarnya pengaruh dari masing variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki besar yang berbeda beda.

Uji Regresi

Hasil uji atas uji regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedaksitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.561	3.532		2.424	.017
	Kompensasi	.785	.144	.724	5.464	.000
	Pengembangan SDM	.003	.163	.002	.016	.987

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat diambil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 8.561 + 0.785 x_1 + 0.003 x_2$$

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penyebaran kuisisioner atas ketiga variabel penelitian didapatkan bahwa semua item dari setiap variabel dinyatakan valid dan begitu pula hasil uji reabilitas yang menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reable. Dalam uji normalitas didapatkan hasil bahwa data berdistribusi normal dan uji multikolinieritas didapatkan hasil bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas. Sedangkan dalam uji heterokedaksitas dengan menggunakan scater plot didapatkan pola yang menyebar dan tidak ada pola tertentu yang artinya tidak terjadi heterokedasitas maka tidak ada keraguan. Untuk uji korelasi didapatkan hasil hubungan antara variable kompensasi dan Pengembangan didapatkan hasil hubungan kuat. Untuk hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja

juga terdapat hubungan yang juga kuat. Sedangkan untuk hubungan antara variabel pengembangan dan kepuasan terdapat hubungan sedang. Dalam uji determinasi hasil yang cukup besar akan tetapi masih ada pengaruh dari variabel lain yang perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel tersebut. Variabel kompensasi dan pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap terciptanya kepuasan kerja dan secara sendiri sendiri setiap variabel juga memberikan hubungan yang baik terhadap kepuasan kerja. Untuk dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan maka perusahaan dapat lebih memperhatikan proses pemberian kompensasi dan pengembangan sdm sehingga terjadinya kepuasan kerja karyawan dapat ditingkat lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Dharma Putra, Y., Kumara, I. N. S., Ariyani, N. W. S., & Swamardika, I. B. A. (2021). Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro*, 20(1), 103. <https://doi.org/10.24843/mite.2021.v20i01.p12>
- Fajariyah, L. (2019). *Pengaruh kompensasi, kondisi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur*. http://digilib.uinsby.ac.id/35918/%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/35918/2/LathifatulFajariyah_G73215022.pdf
- Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W. D. (2023). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT . Rahardja Ekalancar)*. 2(2), 74–82.
- Ramadhani, S. (2019). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Rosere Multi Karya. *UNIVERSITAS MEDAN AREA (Repository.Uma.Ac.Id)*, 6. <http://repository.uma.ac.id/>
- Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 184. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i2.21400>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>