

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN SDM DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Dedy Syahyuni

Universitas Bina Sarana Informatika, dedy.ddn@bsi.ac.id

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 kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan dengan menggunakan sampel sejumlah 243 orang. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 didapatkan hasil dimana terdapat hubungan yang baik yaitu pada angka 62,3 persen. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci : Hubungan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Compensation is one of the driving factors (motif) in process of occurrence of an event in the job. Compensation in a job can also be or can be used as benchmarks in determining the company's ability to appreciate the work from the worker and the effects of the granting of this compensation among others are employees become active and enterprising in the works. Aside from that enormous amount of compensation granted including the sense of Justice in the process of awarding compensation, can cause other things such as job satisfaction. This paper uses data from the headquarters of the BPJS Employment by using a sample number of 243 people. From the results of the calculation by using the SPSS version 21 applications obtained results where there are relations (R) is good at numbers 62.3 percent. This shows there is a strong link between variable compensation with variable job satisfaction.

Keywords: Relation, Compensation, Job Satisfaction

Naskah diterima: 24 November 2018, diterbitkan: 22 April 2019

PENDAHULUAN

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 kompensai.

Selain sebagai sumber terjadinya sebuah pekerjaan atau kegiatan (motif), pemberian kompensasi yang baik juga memberikan efek yang lain seperti naiknya semangat kerja (motivasi), kinerja dan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja sebagai salah satu dari efek pemberian kompensasi yang baik pada akhirnya berdampak pada masih bertahannya karyawan dalam pekerjaannya dan bahkan berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja dalam sebuah pekerjaan jadi pada naiknya kinerja para karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Oktaviani & Nainggolan, 2016) yang menyatakan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut menurut (Subariyanti, 2017) untuk mencapai kepuasan kerja setiap karywan perlu memiliki motivasi. Jadi dapat terlihat bahwa kompensasi memberikan cukup pengaruh pada perusahaan.

Selain dari kompensasi, kepuasan kerja juga mungkin bisa tercipta karena adanya faktor yang lain seperti salah satunya adalah adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan mutu pekerjaan dari para karyawannya melalui program pengembangan sumber daya manusia sehingga karyawan merasa dihargai.

Secara sederhana pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas pekerja dan atau pekerjaannya baik melalui pemberian materi secara formal atau tidak formal. 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 LITERATUR

Kompensasi

Menurut Panggabean dalam (Sutrisno, 2016) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Lebih lanjut menurut (Mangkunegara, 2013) Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai.

Menurut Robbins dalam (Sutrisno, 2016) penghargaan dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja apabila:

1. Mereka meerasakan adanya keadilan dalam kompensasi
2. Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka
3. Berkaitan dengan kebutuhan individu

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 peraturan. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Pengembangan SDM

Menurut (Suwatno, 2016) Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Menurut Handoko (Sutrisno, 2006) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut (Suwatno, 2016) Terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan SDM, antara lain :

1. Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi.

2. Efisiensi. Pengembangan karyawan, baik di level bawahan maupun level pimpinan, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi.
3. Kerusakan. Kerusakan adalah tidak berfungsinya atau tidak bergunanya nilai barang dan alat.
4. Kecelakaan. Berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui sejauh mana seseorang karyawan ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Pelayanan. Selain peningkatkan produktivitas, efisiensi, kerusakan dan kecelakaan kerja tujuan yang lain dari pengembangan karyawan adalah pelayanan.
6. Moral karyawan. Moral karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
7. Karier. Persyaratan suatu jabatan menitik beratkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.
8. Kepemimpinan. Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam perusahaan.
9. Kompensasi. Dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perkerjaan, sehingga lada yang diperoleh perusahaan otomatis akan meningkat.

Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (Mangkunegara, 2013) kepuasan kerja adalah "*is the way an employee feels about his or her job*", adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Selain itu menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2013) mengatakan “*job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with employee view their work*”, kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

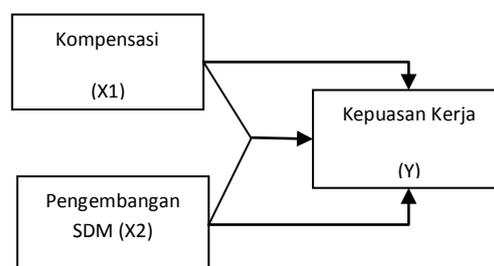
Menurut (Mangkunegara, 2013) Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek aspek pekerjaan dan aspek aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2016) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan Untuk Maju . dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan Kerja. Faktor ini disebut sebagai faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat eningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disinikondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir

8. Aspek Sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan suatu standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

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 kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan Jakarta. Sedangkan yang dijadikan subjek penelitian adalah para karyawan kantor pusat BPJS ketenagakerjaan.

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 kuisioner 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 BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan metode pengambilan sample yang di pakai meted Issac dan Michael dimana jumlah yang dipakai adalah 243 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.

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.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipakai dalam menilai jawaban dari responden adalah dengan mengunanakan 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 α ($p > 0,05$) maka keseluruhan data dalam penelitian tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Mutikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antar variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Ukuran dari hasil uji multikolineritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki *tolerance value* lebih dari 0,1 ($> 0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolineritas dalam model regresi.

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 bebasa dengan variabel terikat, dalam anlisis 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

Kisi-Kisi Penelitian

Variabel Kompensasi (X1)

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 system 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 perusahaan. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Variabel Pengembangan SDM (X2)

Terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan SDM, antara lain :

1. Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi.
2. Efisiensi. Pengembangan karyawan, baik di level bawahan maupun level pimpinan, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi.
3. Kerusakan. Kerusakan adalah tidak berfungsinya atau tidak bergunanya nilai barang dan alat.
4. Kecelakaan. Berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui sejauh mana seseorang karyawan ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Pelayanan. Selain peningkatan produktivitas, efisiensi, kerusakan dan kecelakaan kerja tujuan yang lain dari pengembangan karyawan adalah pelayanan.
6. Moral karyawan. Moral karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
7. Karier. Persyaratan suatu jabatan menitik beratkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.
8. Kepemimpinan. Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam perusahaan.
9. Kompensasi. Dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perkerjaan, sehingga laba yang diperoleh perusahaan

otomatis akan meningkat.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan Untuk Maju . dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan Kerja. Faktor ini disebut sebagai faktor penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disinikondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek Sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan suatu standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

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 vaiabel-vaiabel yang diteliti. Setelah itu analisa kuantitatif ini menggunakan program SPSS versi 21.

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	.591**	0, 113	valid
2	2	.720**	0, 113	valid
3	3	.735**	0, 113	valid
4	4	.770**	0, 113	valid
5	5	.744**	0, 113	valid
6	6	.699**	0, 113	valid
7	7	.604**	0, 113	valid
8	8	.666**	0, 113	valid
9	9	.666**	0, 113	valid
10	10	.634**	0, 113	valid
11	11	.345**	0, 113	valid
12	12	.681**	0, 113	valid

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

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pembembangan SDM

No	No	r	r tabel	Keterangan
----	----	---	---------	------------

Butir	hitung			
1	1	.773**	0, 113	valid
2	2	.843**	0, 113	valid
3	3	.822**	0, 113	valid
4	4	.823**	0, 113	valid
5	5	.779**	0, 113	valid
6	6	.847**	0, 113	valid
7	7	.832**	0, 113	valid
8	8	.880**	0, 113	valid
9	9	.848**	0, 113	valid
10	10	.835**	0, 113	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 Pengembangan SDM

No	Butir	r	r	keterangan
		hitung	tabel	
1	1	.673**	0, 113	valid
2	2	.803**	0, 113	valid
3	3	.700**	0, 113	valid
4	4	.827**	0, 113	valid
5	5	.715**	0, 113	valid
6	6	.548**	0, 113	valid
7	7	.836**	0, 113	valid
8	8	.807**	0, 113	valid
9	9	.801**	0, 113	valid
10	10	.557**	0, 113	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	Ket
Kompensasi	0,868	0,60	Reable
Pengembangan	0,949	0,60	Reable

Kepuasan	0,904	0,60	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

		Unstandar dized Residual
N		243
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.945434
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.286
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji Kolmogorov – Smirnov didapatkan asil sebesar 0,073 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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	7.428	2.618		2.837	.005		
kompensasi	.460	.064	.482	7.225	.000	.535	1.869
Pengembangan	.236	.071	.222	3.318	.001	.535	1.869

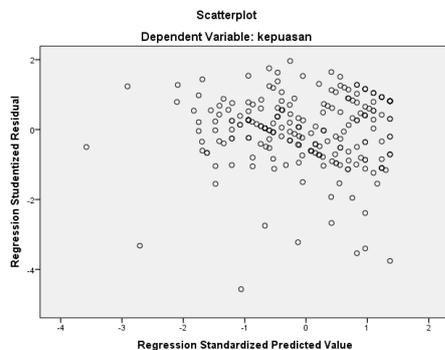
a. Dependent Variable: kepuasan

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 ;

Tabel 7 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 8 Hasil Uji korelasi

Correlations			
	kompe nsasi	penge mbang an	kepu a san
Pearson	1	.682**	.634**
Kom pensasi			
Correlation		.682**	.634**
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	243	243	243
Peng emb an			
Pearson	.682**	1	.551**
Correlation			
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	243	243	243
Kepu a san			
Pearson	.634**	.551**	1
Correlation			
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	243	243	243

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

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hubungan antara variable kompensasi dan Pengembangan adalah sebesar 0.682 yang berarti mempunyai hubungan kuat. Untuk hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0.634 yang berarti juga kuat. Sedangkan untuk hubungan antara variabel pengembagn dan kepasan sebesar 0.551 yang berarti mempunya hubungan sedang.

Uji Determinasi

Dari hasil uji determinasi didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.423	3.962

- a. Predictors: (Constant), pengembangan, kompensasi
- b. Dependent Variable: kepuasan

Dari tabel hasil perhitungan determinasi dengan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebesar r square = 0,428 atau 42,8 % hal ini diartikan bahwa variabel pengembangan dan kompensasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 42,8 % terhadap terjadinya kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 57,2 % 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 10 Hasil Uji Heterokedaksitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.428	2.618		2.837	.005
1 pengembangan	.460	.064	.482	7.225	.000
1 kompensasi	.236	.071	.222	3.318	.001

- a. Dependent Variable: kepuasan

Dari tabel diatas dapat diambil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 7.428 + 0.460 x_1 + 0.236 x_2$$

PENUTUP

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 didapkn hasil bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas. Sedangkan dalam uji heterokedaksitas dengan menggunakan scatter plot didapatkan pola yang menyebar dan tidak ada pola tertentu yang artinya tidak terjadi heterokedaksitas maka tidak ada keraguan. Untuk uji korelasi didapatkan hasil hubungan antara variabel 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.

REFERENSI

- Amran, A., & Rohendi, A. (2017). Telaah Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2002). *Statistik Non Parametrik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2012). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Oktaviani, R., & Nainggolan, K. (2016). Ecodemica. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(2), 136–145. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/445>
- Subariyanti, H. (2017). Ecodemica. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 224–232. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia (8th ed.). Jakarta: Kencana.

Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

BIODATA PENULIS

Penulis lahir di Jakarta pada tahun 1973 dan menyelesaikan pendidikan di Jakarta. Lulus dari SMAN 8 Jakarta tahun 1992 lalu menyelesaikan jenjang Strata 1 jurusan Administrasi Negara dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Universitas Nasional - Jakarta), Strata 1 Jurusan Manajemen dari Fakultas Ekonomi (Universitas Satyagama – Jakarta) dan mengambil Strata 2 (Magister Manajemen) dari Universitas Krisnadwipayana – Jakarta