Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

Relationship between Compensation and Human Resource Development with Employee Satisfaction (Case Study of UPTD. Rendang Karangasem Public Health Center)

Hubungan antara Kompensasi dan Pengembangan SDM dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus UPTD. Puskesmas Rendang Karangasem)

Ni Kadek Adi Darmiasih[1], Ni Made Yusmini[2*], Gst. Ngr. Anom Adiputra[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Mahendradatta, Bali, Indonesia

(*)Corresponding Author: yusikaylasantika@gmail.com

Article info

Keywords:
Compensation, HR Development, Job Satisfaction

Abstract

This research aims to assess the relationship between compensation and human resource development and employee job satisfaction at the Rendang Karangasem Health Center UPTD. The data collection method used was distributing questionnaires to 65 respondents using purposive sampling techniques, and the data was analyzed using SPSS software. The results of the analysis show that there is a positive and significant influence between compensation and employee job satisfaction, with a t-calculated compensation value of 2.819 and a significance value of 0.000, which is smaller than the significance limit of 0.05. Meanwhile, the t-test results also show that there is a positive but not significant influence between HR development and employee job satisfaction, with a t-value of 4.747 and a significance value of 0.000, which is greater than the significance limit of 0.05. The results of the F test show that simultaneously, both compensation and HR development have a significant effect on employee job satisfaction, with an F value of 33.394 which is greater than the T-Table of 3.145 with a significance level of 0.000.From the results of the coefficient of determination test, it was found that the R Square value was 0.519, which indicates that 51.9% of the variation in employee job satisfaction can be explained by a combination of compensation and human resource development variables. The remainder, around 48.1%, was influenced by other factors outside of the variables examined in this study.

Kata kunci:
Kompensasi, Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara kompensasi dan pengembangan SDM dengan kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Rendang Karangasem. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisioner kepada 65 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling, dan data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t-hitung kompensasi sebesar 2,819 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Sementara itu, hasil uji t juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

	positif namun tidak signifikan antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 4,747 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, baik kompensasi maupun pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai F sebesar 33,394 yang lebih besar dari T-Tabel sebesar 3,145 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil uji koefisien determinasi, ditemukan bahwa nilai R Square sebesar 0,519, yang menunjukkan bahwa 51,9% variasi dalam kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kompensasi dan pengembangan SDM. Sisanya, sekitar 48,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Pemberian imbalan kepada karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu, termasuk menghargai prestasi mereka, memastikan kesetaraan dalam gaji, mempertahankan dan mengurangi pergantian karyawan, menarik karyawan berkualitas, mengendalikan biaya, dan mematuhi peraturan. Dalam pekerjaan, gaji atau kompensasi menjadi faktor utama yang mendorong orang untuk bekerja. Kompensasi ini mencakup berbagai elemen seperti gaji, insentif, dan bonus. Selain menjadi motivasi untuk bekerja, kompensasi yang adil juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi retensi karyawan dan efisiensi kerja. Dalam dunia kerja yang kompetitif dan kompleks, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas organisasi. Menurut beberapa penelitian, terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja (Qomariah *et al*., 2020).

Dalam riset yang dilakukan oleh (Syahyuni, 2019), ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai, dengan tingkat korelasi mencapai 62,3 persen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hasrawati, 2019) di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng, yang fokus pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer, juga menunjukkan hasil serupa. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, terungkap bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai honorer di kantor tersebut, dengan tingkat pengaruh mencapai 57,6 persen.

Selain kompensasi, pengembangan SDM juga merupakan cara untuk menghargai karyawan dan meningkatkan motivasi serta kepuasan mereka dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada produktivitas dan kesetiaan karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada organisasi atau perusahaan memiliki signifikansi penting karena dapat meningkatkan kinerja serta semangat kerja para pegawai. Pendekatan yang komprehensif dalam melaksanakan pengembangan SDM dapat secara efektif meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan tersebut. Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah menciptakan lingkungan di mana para karyawan dapat mengembangkan etos kerja yang kuat melalui peningkatan kemampuan mereka. Selain itu, pengembangan SDM merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan dalam upaya mengubah kualitas sumber daya manusia perusahaan dari tingkat yang kurang memadai ke tingkat yang lebih unggul (Fadli *et al*., 2022).

Memberikan kompensasi yang memadai dan melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah prioritas yang harus diutamakan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini bertujuan agar layanan kepada masyarakat dapat dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan serta meningkatkan produktivitas. Walaupun sudah ada

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

pemberian kompensasi yang memadai kepada pegawai dan program pengembangan SDM yang dilaksanakan oleh UPTD. Puskesmas Rendang Karangasem, tetap diperlukan evaluasi terhadap tingkat kepuasan yang dimiliki pegawai. Berdasarkan konteks latar belakang yang telah dijelaskan, terlihat betapa pentingnya pemberian kompensasi dan pengembangan SDM sebagai langkah strategis dalam memperbaiki kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian yang dirancang oleh peneliti ini bertujuan guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi dan pengembangan SDM dengan kepuasan kerja pegawai di UPTD. Puskesmas Rendang Karangasem, dan inilah alasan di balik pemilihan judul penelitian "Hubungan Antara Kompensasi Dan Pengembangan SDM Dengan Kepuasan Kerja Pegawai UPTD. Puskesmas Rendang Karangasem".

METODE

Pada penulisan jurnal ini, penulis menerapkan metode penelitian kuantitatif, yang merupakan pendekatan yang menggunakan data berbentuk angka dan melibatkan analisis statistik, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2018). Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif, peneliti memulai dari suatu teori yang diuji, mengumpulkan data dalam bentuk angka, dan kemudian menggunakan data tersebut untuk menguji validitas teori tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kompensasi dan pengembangan SDM dengan kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Rendang Karangasem. Populasi penelitian melibatkan 86 orang, terdiri dari 53 pegawai tetap, 30 pegawai kontrak, dan 3 pegawai pengabdi. Sampel yang diambil sebanyak 65 orang, yang semuanya merupakan pegawai UPTD Puskesmas Rendang Karangasem. Teknik sampling yang diterapkan adalah Purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan representativitas. Untuk meningkatkan efisiensi dalam proses penelitian dan pengumpulan data, peneliti pertama-tama menyusun kerangka kerja penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh pegawai tetap di UPTD Puskesmas Rendang Karangasem. Kuesioner merupakan metode penelitian di mana responden diminta untuk menyampaikan pendapat mereka mengenai isu tertentu dengan menjawab pertanyaan yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		
			Koefisien Korelasi	Syarat *Valid*	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0,632	0,258	*Valid*
		X1.2	0,901	0,258	*Valid*
		X1.3	0,870	0,258	*Valid*
		X1.4	0,628	0,258	*Valid*
2	Pengembangan SDM	X2.1	0,896	0,258	*Valid*
		X2.2	0,945	0,258	*Valid*
		X2.3	0,874	0,258	*Valid*
3	Kepuasan Kerja	Y1	0,737	0,258	*Valid*
		Y2	0,699	0,258	*Valid*
		Y3	0,709	0,258	*Valid*
		Y4	0,671	0,258	*Valid*
		Y5	0,615	0,258	*Valid*
		Y6	0,656	0,258	*Valid*

Sumber: Data diolah SPSS, 2023.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Dari informasi yang terdapat dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, baik untuk variabel Kompensasi (X1), Pengembangan SDM (X2), maupun Kepuasan Kerja (Y), dapat dianggap valid. Kevalidan ini dapat ditegaskan karena setiap instrumen pengukur dalam penelitian menunjukkan koefisien korelasi Pearson Product Moment (r) yang melebihi nilai kritis r tabel dengan derajat kebebasan df = (N-2), yaitu 0,258, atau memiliki nilai Signifikansi (Sig) < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner secara akurat mengukur konsep yang diinginkan oleh kuesioner tersebut.

Hasil ini memperkuat keandalan dan ketepatan instrumen pengukur dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang diteliti. Kevalidan instrumen memastikan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut, sehingga penelitian ini dapat dianggap sebagai upaya yang cermat dan akurat dalam mengukur dan menganalisis hubungan antara Kompensasi, Pengembangan SDM, dan Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	13

Sumber: Data diolah SPSS, 2023.

Evaluasi terhadap instrumen penelitian pada Tabel 2 mengindikasikan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,884, melebihi ambang batas 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon responden terhadap instrumen tersebut dapat diandalkan, menunjukkan konsistensi dan kestabilan dari waktu ke waktu. Keandalan instrumen tersebut memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh melalui instrumen tersebut dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut, memperkuat integritas penelitian ini dalam mengumpulkan informasi yang akurat.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13107685
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.087
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Dari hasil pengujian normalitas data pada Tabel 3, didapatkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,052. Keterangan bahwa nilai Sig. lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa semua data dalam penelitian ini mengikuti distribusi yang normal. Artinya, data-data yang terkumpul memiliki pola sebaran yang sesuai dengan distribusi normal, memberikan kepercayaan pada validitas analisis statistik yang dilakukan. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, memvalidasi keberlanjutan penggunaan metode analisis statistik parametrik dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

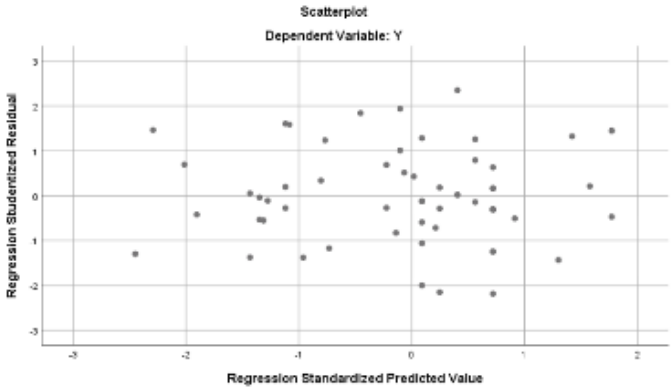
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.775	1.649		5.928	.000		
	X1	.348	.123	.301	2.819	.006	.682	1.466
	X2	.776	.163	.506	4.747	.000	.682	1.466

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Evaluasi multikolinearitas pada Tabel 4 mengindikasikan bahwa nilai toleransi untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,682, yang melebihi ambang batas 0,10. Demikian pula, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut juga kurang dari 10. Hasil ini menyiratkan bahwa tidak terdapat tingkat korelasi tinggi antar variabel, menunjukkan ketiadaan indikasi multikolinearitas. Penemuan ini memvalidasi keberlanjutan analisis regresi, mengonfirmasi bahwa variabel-variabel independen X1 dan X2 dapat dimasukkan dalam model tanpa masalah multikolinearitas yang signifikan, memperkuat kepercayaan pada hasil analisis regresi yang diperoleh.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah SPSS, 2023.

Dengan mengacu pada Gambar 1 yang telah disajikan, dapat dijelaskan bahwa pada scatterplot hasil regresi, penyebaran residualnya tidak menunjukkan pola yang teratur.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Dalam grafik ini, titik-titik tersebar secara acak dan tidak terlihat adanya bentuk pola tertentu. Analisis gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, variabilitas residual tetap konstan di sepanjang rentang nilai prediksi, memvalidasi asumsi homoskedastisitas yang diperlukan untuk keakuratan dan keandalan hasil analisis regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.775	1.649		5.929	.000		
	X1	.348	.123	.301	2.819	.006	.682	1.466
	X2	.776	.163	.506	4.747	.000	.682	1.466

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Analisis regresi linier simultan pada Tabel 5 menghasilkan persamaan garis regresi antara variabel Kompensasi, ekonomi global, dan Kepuasan Kerja sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 9{,}775 + 0{,}348X1 + 0{,}776X2}$$

Berdasarkan nilai konstanta (α), koefisien regresi Kompensasi (b1), dan koefisien regresi ekonomi global (b2), persamaan garis regresi linier berganda yang menghubungkan variabel Kompensasi, ekonomi global, dan Kepuasan Kerja dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta positif (α) sebesar 9,775 menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2) keduanya adalah nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 9,775. Ini mencerminkan tingkat kepuasan kerja awal tanpa adanya perubahan pada variabel independen.
2. Koefisien regresi Kompensasi (b1) sebesar 0,348 menunjukkan bahwa jika Pengembangan SDM (X2) dianggap tetap, setiap peningkatan satu unit pada Kompensasi (X1) akan menghasilkan peningkatan rata-rata sebesar 0,348 pada skor Kepuasan Kerja (Y). Ini menggambarkan pengaruh positif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Koefisien regresi ekonomi global (b2) sebesar 0,776 mengindikasikan bahwa jika Kompensasi (X1) dianggap tetap, setiap peningkatan satu unit pada Pengembangan SDM (X2) akan mengakibatkan peningkatan rata-rata sebesar 0,776 pada skor Kepuasan Kerja (Y). Ini menunjukkan pengaruh positif Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja.

Secara keseluruhan, persamaan ini memberikan pemahaman tentang bagaimana perubahan dalam Kompensasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2) berhubungan dengan perubahan dalam Kepuasan Kerja (Y). Ini merupakan landasan untuk analisis lebih lanjut dan pengambilan keputusan strategis dalam konteks model regresi linier berganda ini.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.519	.503	2.165

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Kompensasi dan pengembangan SDM menunjukkan korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja, seperti yang tercermin dalam koefisien korelasi berganda sebesar 0,720. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi linier berganda menegaskan bahwa kompensasi dan pengembangan SDM secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 51,9% dari variasi dalam tingkat kepuasan kerja. Sebesar 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Ini menegaskan kontribusi signifikan kompensasi dan pengembangan SDM terhadap pemahaman kepuasan kerja, meskipun faktor lain juga memiliki dampak yang perlu diperhatikan.

Hasil Uji-T (T-Test)

Tabel 7
Hasil Uji T hitung (t test)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.775	1.649		5.929	.000		
	X1	.348	.123	.301	2.819	.000	.682	1.466
	X2	.776	.163	.505	4.747	.000	.682	1.466

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hubungan yang erat antara kompensasi dan pengembangan SDM dengan kepuasan kerja terbukti melalui koefisien korelasi berganda sebesar 0,720. Angka ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi dan pengembangan SDM dapat menjelaskan sekitar 51,9% dari variasi dalam tingkat kepuasan kerja. Artinya, sekitar 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Detail lebih lanjut terungkap dari koefisien regresi. Nilai konstanta (α) sebesar 9,775 menunjukkan tingkat kepuasan kerja awal jika kompensasi dan pengembangan SDM sama-sama nol. Koefisien regresi kompensasi (b1) sebesar 0,348 menandakan bahwa peningkatan satu unit dalam kompensasi menghasilkan peningkatan rata-rata 0,348 pada skor kepuasan kerja, dengan

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

asumsi pengembangan SDM tetap. Begitu pula, koefisien regresi pengembangan SDM (b2) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam pengembangan SDM mengakibatkan peningkatan rata-rata 0,776 pada skor kepuasan kerja, dengan asumsi kompensasi tetap. Dengan kata lain, persamaan regresi memberikan pandangan tentang kontribusi masing-masing variabel dan bagaimana perubahan dalam keduanya berhubungan dengan perubahan dalam kepuasan kerja. Sementara koefisien korelasi berganda mengukur tingkat hubungan, hasil regresi memberikan wawasan tentang sejauh mana kompensasi dan pengembangan SDM secara bersama-sama dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kepuasan kerja. Temuan ini dapat memberikan dasar bagi pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan kerja.

Hasil Uji-F (F-Test)

Tabel 8
Hasil Uji F hitung (f-test)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.099	2	156.549	33.394	.000[b]
	Residual	290.655	62	4.688		
	Total	603.754	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil analisis uji F pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini tercermin dari nilai F sebesar 33,394, melebihi nilai F-Tabel sebesar 3,145, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menandakan bahwa kombinasi Kompensasi dan Pengembangan SDM secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa dampaknya sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi dan pengembangan SDM yang diterapkan kepada pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai oleh mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Temuan ini memberikan landasan bagi pengambilan keputusan organisasi dalam meningkatkan aspek kompensasi dan pengembangan SDM untuk memperkuat kepuasan kerja di lingkungan kerja.

Hasil Analsisi Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen, seperti Kompensasi dan Pengembangan SDM, dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Pegawai. Koefisien determinasi (D) dihitung menggunakan rumus D = R2 x 100%, dengan nilai R sebesar 0,720 dari data pada Tabel 6. Hasil analisis menunjukkan bahwa sekitar 51,9% variasi dalam Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2). Sisanya, sekitar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan wawasan tentang sejauh mana kontribusi Kompensasi dan Pengembangan SDM terhadap variabilitas

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4, No.1 April 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Kepuasan Kerja, sementara mengakui adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai T-hitung sebesar 2,819, yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% dengan signifikansi 0,00. Angka T-hitung yang melampaui nilai batas signifikansi menegaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Lebih lanjut, koefisien positif pada variabel tersebut menandakan bahwa peningkatan dalam kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat kompensasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian menyoroti pengaruh positif dan signifikan dari peningkatan Pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai T-hitung sebesar 4,747. Angka ini juga melampaui batas signifikansi, menunjukkan bahwa peningkatan Pengembangan SDM secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Koefisien positif menegaskan bahwa peningkatan dalam Pengembangan SDM akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Kesimpulannya, peningkatan kualitas Pengembangan SDM dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, memberikan implikasi penting bagi manajemen SDM dalam mengembangkan program-program pengembangan yang efektif.

Kemudian, hasil penelitian juga menyoroti pengaruh bersama-sama dari kompensasi dan Pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai F yang signifikan sebesar 33,394 mengindikasikan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan meningkatkan baik aspek kompensasi maupun pengembangan SDM. Dengan demikian, implementasi strategi yang mencakup kedua aspek ini dapat memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai. Temuan ini memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang lebih holistik dan berorientasi pada karyawan.

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan penulis mengungkapkan peran sentral kompensasi dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di UPTD. Puskesmas Rendang Karangasem. Hasil analisis menyajikan temuan yang signifikan: Pertama, kompensasi menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai T-hitung sebesar 2.819 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kedua, pengembangan SDM juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai T-hitung sebesar 4.747 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi yang lebih rendah dari ambang batas menegaskan bahwa peningkatan dalam pengembangan SDM secara signifikan berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. Selanjutnya, analisis menyoroti bahwa kombinasi antara kompensasi dan pengembangan SDM memberikan dampak positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Nilai F sebesar 33.394 dan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa interaksi kedua faktor ini secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kemudian, koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.720

menunjukkan hubungan yang kuat antara kompensasi dan pengembangan SDM dengan kepuasan kerja. Angka ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Terakhir, lebih dari setengah variasi dalam kepuasan kerja, sekitar 51,9%, dapat dijelaskan oleh kombinasi kompensasi dan pengembangan SDM, sementara sisanya sekitar 48,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Temuan ini memperkuat kontribusi positif kompensasi dan pengembangan SDM dalam konteks meningkatkan kepuasan kerja pegawai di UPTD. Puskesmas Rendang Karangasem. Implikasinya, upaya meningkatkan kualitas kompensasi dan pengembangan SDM dapat menjadi strategi efektif untuk memperbaiki tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai di organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karirterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekas. *Jurmal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, *3*(8.5.2017), 2003–2005.

Hasrawati, F. (2019). Skripsi engaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng [Universitas Muhammadyah Makasar]. In *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5981-Full_Text.pdf

Qomariah, N., Friyanti, D., Budisatoto, E., Masram, & Mu'ah. (2020). The impact of leadership style, work environment and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Engineering Research and Technology*, *13*(8), 2030–2038. https://doi.org/10.37624/ijert/13.8.2020.2030-2038

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=fstream&fid=140&bid=1879

Syahyuni, D. (2019). Hubungan Antara Kompensasi Dan Pengembangan SDM Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ecodemica*, *3*(1), 25–35.