

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : DIAH WINANDA
NPM : 1405160614
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 20 Oktober 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : DIAH WINNDA
N P M : 1405160614
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (BA) Lulus Tuntutan dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Drs. H. M. EFFENDY RAKPAHAN, MM DEDIYANA R. PULUNGAN, S.E., M.Si

Pembimbing


D. HAZMANAN, KEMAR P. SAREBU, S.E. MBA

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE, MM, M.Si


ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DIAH WINANDA
N P M : 1405160614
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : DIAH WINANDA
N.P.M : 1405160614
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BNNP SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
02-03-2018	Seminar Proposal		
05-03-2018	Kata Pengantar diperbaiki - Penulisan harus lebih lengkap - Latar belakang diperbaiki dan diperjelas - Identifikasi masalah harus terungkap pada Latar belakang - Batasan masalah tidak boleh mengulang judul		
09-03-2018	Tujuan dulu baru manfaat		
14-03-2018	Referensi buku harus terbaru dan dicantumkan		
20-03-2018	Indikator dijelaskan dalam bab 2 Sampel dan populasi diperbaiki		
21-03-2018	Sumber penelitian diperbaiki dan dijelaskan Jadwal tabel harus diisi semua Rapiakan penulisan Setiap referensi penulisan diharus diteakan		
23/07/2018	Ace Sup untuk mapu Srg Srgm (copy file)		

Pembimbing Skripsi

23/07/2018

HAZMANAN KHAIR, Ph.D

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DIAH WINANDA
NPM : 1405160614
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Propocal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



DIAH WINANDA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

DIAH WINANDA NPM 1405160614. Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan SDM dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara simultan pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 70 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Kompensasi ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Secara Simultan Pengembangan SDM dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pengembangan SDM, Kompensasi,

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sdm dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada instansi ”Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”.

Adapun skripsi ini untuk memenuhi syarat mengikuti ujian S1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang akan dilanjutkan ke skripsi. Dikeempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan serta doa yang tiada putusnya kepada penulis, Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H.Januri, SE., MM,. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Ade Gunawan,SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H.Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak H.Jasman Sarifuddin, SE,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Hazmanan Khair, PhD selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu saya dalam skripsi ini.
7. Rekan-rekan biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis dalam segala hal proses skripsi.
8. Seluruh Keluarga besar, Sahabat dan juga teman-teman yang telah membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran-saran yang berguna untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat menjadi pengetahuan yang bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Februari 2018

Penulis

Diah Winanda

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kepuasan Kerja	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
b. Manfaat Kepuasan Kerja.....	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	8
d. Indikator Kepuasan Kerja	9
2. Pengembangan SDM.....	12
a. Pengertian Pengembangan SDM.....	12
b. Manfaat Pengembangan SDM	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	13

d. Indikator Pengembangan SDM	15
3. Kompensasi	17
a. Pengertian Kompensasi.....	17
b. Manfaat Kompensasi.....	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	18
d. Indikator Kompensasi	19
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis.....	24
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional Variabel.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Jenis dan Sumber Data	30
G. Teknik Analisis Data	34
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Hasil Pnelitian	39
2. Identitas Responden.....	39
a. Jenis Kelamin	39
b. Usia	40
3. Persentase Jawaban Responden.....	40
4. Analisis Data (Model Regresi)	43

a. Uji Asumsi Klasik	43
1) Uji Normalitas.....	44
2) Uji Multikolinieritas.....	45
3) Uji Heteroskedastisitas.....	46
b. Regresi Linier Berganda	47
c. Pengujian Hipotesis.....	49
1) Uji Parsial (Uji-t).....	50
5. Uji Simultan (Uji-F).....	51
6. Koefisien Determinasi (R-Square).....	53
B. Pembahasan	55
1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja	55
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	55
3. Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	56

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	27
Tabel III.2 Indikator Pengembangan SDM.....	27
Tabel III.3 Indikator Kompensasi	28
Tabel III.4 Waktu Penelitian	28
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai, Pengembangan SDM, Kompensasi	32
Tabel III.6 Hasil Uji Reabilitas	33
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	39
Tabel IV.2 Usia	40
Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden	40
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	41
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengembangan SDM (X1).....	42
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2).....	43
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel IV.9 Hasil Uji Statistik t (parsial)	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	52
Tabel IV.11 Hasil Uji Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, karena semakin besar tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang telah dilakukan oleh manajer yang ada pada saat ini arahnya negatif. Bahwa positif dan negatifnya sikap seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasaannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para pegawai itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan, produktifitas, stabilitas dan flektabilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. (Febrisma,2016)

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam dalam Undang Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan politik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoatmojo.Fakhrudin M. Arsyad.2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah masalah kompensasi. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Bagi suatu organisasi atau instansi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Jika pegawai keluar dari perusahaan akan merugikan pihak perusahaan, terutama kerugian dari segi biaya perekrutan dan pelatihan pegawai baru. Bagi sumber daya manusia yang dalam suatu organisasi, kompensasi adalah sangat penting, karena pemberian kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai suatu perusahaan. (Hazmanan Khair.2017.hal.7).

Pengembangan Sumber Daya Manusia di kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara ada beberapa masalah dan metode pengembangan yang digunakan yang pertama adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Adapun permasalahan mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) di kantor Badan Narkotika Nasional Prov Sumatera Utara yaitu, pengembangan karir yang diberikan kepada para pegawai di nilai kurang efektif, karena pendidikan dan pelatihan yang diberikan pihak instansi tidak menyeluruh kepada para pegawai. Kedua yaitu, imbalan atau bonus yang diperoleh para pegawai tidak sama rata dan

tidak semua pegawai bisa mendapatkannya. Ketiga yaitu fasilitas yang diberikan kepada pegawai tidak maksimal dan itu dapat mengganggu cara kerja setiap pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sdm dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang dan studi pendahuluan yang didapat diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengembangan sdm dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara dan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam instansi tersebut, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan instansi cenderung kepada pegawai bagian tertentu. Tidak semua pegawai bisa memperoleh promosi untuk mengikuti diklat tersebut.
2. Imbalan atau bonus yang diberikan kepada pegawai sering kali tidak menyeluruh kepada setiap pegawai.
3. Fasilitas atau perlengkapan kantor yang dipergunakan oleh pegawai terkadang mendapati banyak kendala sehingga mengganggu dan memperlambat pekerjaan para pegawai dan menimbulkan rasa ketidak puasan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah dan jelas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai tetap dan PNS pada Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Williem Iskandar Pasar V Barat 1 No. 1A Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah:

- a. Apakah ada pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara?
- b. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara?

- c. Ada pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Narkotika Nasional Prov. Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

- a. Bagi Penulis

Penulis mengadakan penelitian ini dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulannya serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Agar menciptakan mahasiswa/i yang produktif dan berwawasan luas dan mempunyai masa depan yang cerah.

- c. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijakan pengembangan sdm dan kompensasi yang diberikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2008:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Suwanto dan Doni (2011:263) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap aspek yang terkandung dalam pekerjaannya.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Dampak dari kepuasan kerja sendiri sangat baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka tentunya akan berimbas pada produktifitas dan pengembangan sdm pada perusahaan. Namun sebaliknya,

apabila kepuasan kerja karyawan buruk maka hal ini sangat mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan karyawan dan berimbas terhadap perusahaan.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Ikmal Nur Muflih (2015) , faktor kepuasan kerja antara lain :

- 1) Kesempatan untuk maju, yaitu ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja yaitu keadaan yang aman akan sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji: gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
- 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 karyawan.
- 5) Pengawasan (Supervisi): bagi karyawan, supervisor adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan : atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

- 7) Kondisi kerja: kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan: keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunikasi: komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas: fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rival (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6) Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Ikmal Nur Muflih (2015) diukur menggunakan lima indikator:

- 1) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 2) Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 3) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 4) Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- 5) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Robbins mengatakan Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi

kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins 2007:179).

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Beberapa pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam beberapa penelitian , yaitu :

Pengertian Asmahwiyah (2015) mengemukakan bahwa para pegawai yang bekerja pada organisasi menggunakan sistem perencanaan yang baik, mempunyai kesempatan lebih bagus untuk berpartisipasi dalam merencanakan karir-karir merka dan menjalani bersama pelatihan dan pengembangan. Artinya, meraka akan merasa bahwa bakat-bakat mereka adalah penting bagi organisasi dan mereka mempunyai kesempatan yang lebih lapang untuk memanfaatkan bakat-bakat tersebut. Situasi seperti ini kerap menimbulkan kepuasan pegawai yang lebih dalam dan konsekuensinya adalah ketidakhadiran lebih rendah, tingkat perputaran pegawai yang lebih rendah, kecelakaan-kecelakaan kerja yang lebih jarang dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Menurut Agatha Liany (2015) Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan kerja karyawan dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu

pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan.

b. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat pengembangan SDM menurut Martoyo yang dikutip oleh Kadarisma (Silvi.2016), suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi yang jelas adalah pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan SDM

Beberapa yang mempengaruhi Pengembangan Sdm menurut Handoko (Silvi.2016), yaitu :

1) Faktor Internal

a) Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat. Untuk itu diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

b) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda. Oleh karenanya, kemampuan karyawan diperlukan dalam

memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar, sehingga strategi yang disusun dapat memperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam organisasinya. Secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

c) Sifat dan Jenis Tujuan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia. Misanya, suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, akan berbeda dengan pola pengembangan sdm pada organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian juga, akan berbeda pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia antara organisasi yang kegiatan rutin dan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

d) Jenis Teknologi yang digunakan

Pengembangan organisasi diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2) Faktor Eksternal

a) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat

keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b) Sosial Budaya Masyarakat

Faktor sosial budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor eksternal perlu dikembangkan.

c) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat. Oleh karena itu, kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

d. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Waluyo (2015) ada beberapa indikator pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Pengembangan karir

Yaitu kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut.

- 2) Diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna untuk baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumberdaya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan.

- 3) Diberikan kesempatan promosi dan variasi pekerjaan

bahwa promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.

- 4) Adanya mentor dan sponsor yang membantu dalam karir

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan diantara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karier. Bila mentor dapat menominasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karier, seperti program-program latihan, transfer, atau promosi maka dia sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang-orang lain. Sering sponsor karyawan adalah atasan langsung.

- 5) Adanya jaminan kerja dan karir jangka panjang yang telah disiapkan oleh instansi

Karyawan yang diberi kesempatan untuk “sekolah” lagi oleh perusahaannya, akan melihat hal ini sebagai bentuk jaminan kesejahteraan. Pendidikan lanjutan dengan biaya perusahaan tentu diperuntukkan bagi mereka yang berprestasi dalam kinerjanya. Dan Anda yang mendapatkan kesempatan tersebut, akan merasakan manfaatnya secara langsung.

6) Diberikan informasi mengenai kejelasan jenjang karir dalam instansi.

Karyawan dapat menjalin kerjasama dan mencari informasi-informasi baru tentang jalur karir yang sama atau lebih tinggi sehingga karyawan memiliki data informasi dan jaringan yang luas dan dapat berkomunikasi dengan pihak lain.

Berdasarkan uraian diatas telah disampaikan dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seseorang pegawai pada jabatan organisasi yang akan datang.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2010:514).

Samsudin (2010:187) mengatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial ataupun non finansial.

b. Dampak atau Manfaat Kompensasi

Efek dari pemberian kompensasi sendiri memberikan dampak yang positif bagi karyawan apabila kompensasi yang diterima karyawan dirasa memuaskan atau pantas atas apa yang telah dikerjakan tentunya hal ini dapat meningkatkan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut penelitian Sudarmin Manik):

1) Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa materil, maupun keuntungan non materil. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (ability to pay).

3) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (willingness to pay) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4) Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5) Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6) Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk dibidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

d. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2010:187) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materil, yang terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktifitas. Sedangkan Mathis and Jacson (2006:455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian

insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2) Kompensasi non materil, yang terdiri dari:

a) Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Sedangkan indikator kompensasi menurut Mangkunegara (Hazmanan.2017) dengan menggunakan sistem kompensasi insentif, yaitu:

- 1) Tingkat bayaran yang diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- 2) Struktur pembayaran struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klarifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu. Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi pegawai.
- 4) Metode pembayaran. Ada 2 (dua) metode pembayaran yaitu pertama metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

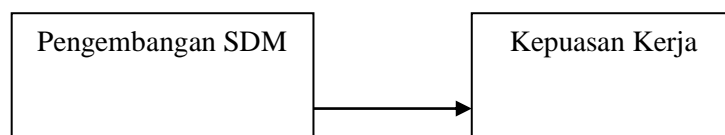
Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan kemampuan dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian kompensasi dimaksudkan untuk

meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

B. Kerangka Konsetual

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

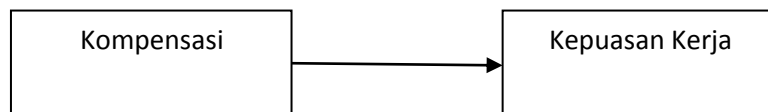
Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan pengembangan sumber daya manusia akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal, hal ini juga sejalan dengan pendapat dalam penelitian Fakhruddin M. Arsyad(2015). Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (empowerment), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.



Gambar II.1
Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan kerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasam Kerja

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisma (2012:86 dalam penelitian Ikmal Nur Muflih) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.



Gambar II.2
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

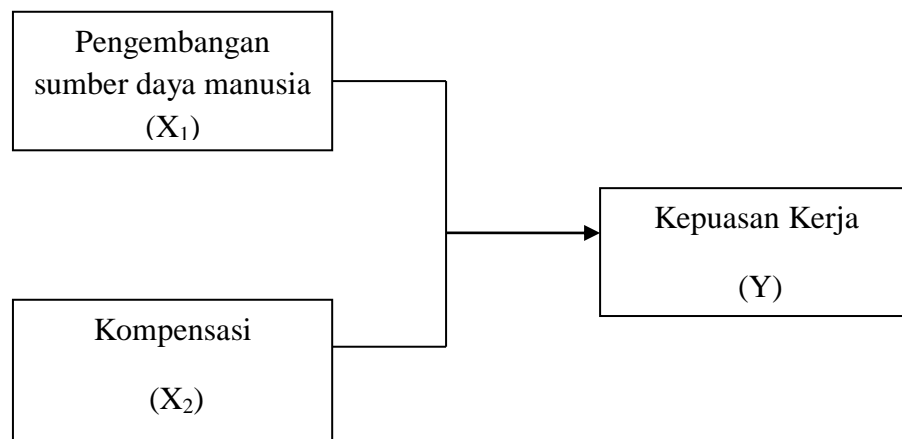
3. Pengaruh Pengembangan Sdm dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keseluruhan yang ditetapkan sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting bagi suatu organisasi. Hal ini disebabkan, pertama sebagai saham berharga yang sulit untuk ditiru, sedangkan sumber lain seperti peralatan dan teknologi canggih atau fasilitas fisik dapat dibeli atau ditiru oleh pesaing. Kedua, hal tersebut merupakan sumber daya pendukung yang tidak berkelanjutan dan kompetitif dalam jangka panjang. Dengan demikian, organisasi membekali keterampilan dan pengetahuan, dan bagi pemerintah, perlu melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara rutin dan pilihan wajib. Dengan penjelasan diatas

Berdasarkan uraian penjelasan para peneliti menyatakan bahwa pengembangan sdm berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga dengan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:

Gambar II.3

Kerangka Konseptual



Gambar II.3

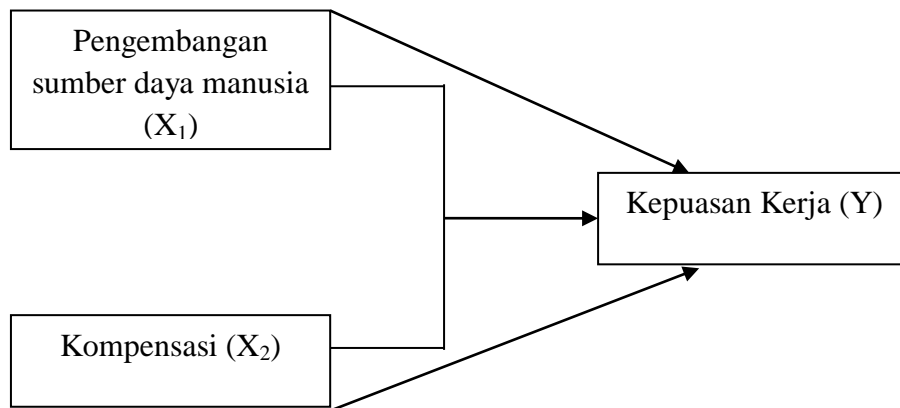
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan kajian diatas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Prov.Sumatera utara.
2. Kompensasi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Prov.Sumatera utara.
3. Pengembangan sdm dan kompensasi secara simulta berepengaruh positif

terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Prov.Sumatera utara.



Gambar II.4

Gambar paradigma Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Azuar (2015:86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional Variabel

Mendefinisikan variabel secara operasional dan berdasarkan karakteristik yang diamati sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek penelitian. Secara tidak langsung defenisi operasional itu akan menunjukkan alat ukur yang tepat untuk mengambil data yang sesuai dengan variabel yang akan diukur. Sehingga pada defenisi operasional dapat ditentukan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini ada 2 (dua) variabel yaitu variabel terikat atau variabel dependent (Y) dan variabel bebas atau independent (X) dimana yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja. Adapun yang menjadi variabel bebas pertama (X_1) adalah pengembangan adm dan kompensasi (X_2). Adapun defenisi operasional dari variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y)

Menurut Edy Sutrisno (2015) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Tabel III.1
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan dengan promosi 4. Kepuasan dengan sikap atasan 5. Kepuasan dengan rekan kerja

Sumber : Robbins (2007.hal.179)

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:111), manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel III.2
Indikator Pengembangan Sdm

Variabel	Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengembangan SDM (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir 2. Diberikan kesempatan mengembangkan kemampuan dan keahlian 3. Diberikan kesempatan promosi 4. Adanya mentor dan sponsor yang membantu dalam karir 5. Adanya jaminan karir 6. Diberikan informasi tentang kejelasan jenjang karir dalam instansi

Sumber : Sedarmayanti (2011:232 dalam penelitian Waluyo)

3. Kompensasi

Kadarisman (2014), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tabel III.3
Indikator Kompensasi

Variabel	Indikator Kompensasi
Kompensasi (X_2)	1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi 2. Struktur pembayaran 3. Penentuan bayaran individu 4. Metode pembayaran 5. Kontrol pembayaran

Sumber: Mangkunegara (Hazmanan.2017)

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dengan judul pengaruh pengembangan sdm dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Prov.Sumatera utara. Jl. Williem Iskandari Pasar V Barat 1 No. 1A Medan. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan bulan April 2018.

Tabel III.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■	■																
2	Bimbingan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar proposal													■							
4	Pengumpulan data													■	■	■					
5	Analisis data														■	■					
6	Bimbingan skripsi																■	■			
7	Sidang meja hijau																		■	■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan larakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Badan Narkotika Nasional Prov.Sumatera Utara yang berjumlah 70 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *sampel jenuh* atau sampel yang dimana semua anggota pada populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh anggota pegawai Badan Narkotika Nasional Prov.Sumatera utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Angket

Penyebaran angket (quesioner) yaitu dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan kepada 70 responden yang dijadikan sampel. Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk checklist, hal ini dilakukan agar responden tidak kesulitan dalam menjawab pertanyaan yang diberikan pada lembar kuisisioner sebanyak pertanyaan.

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

2. Wawancara

Wawancara (interview) yaitu mengadakan tanya jawab kepada pihak yang berkompeten seperti pimpinan (penyedia unit) dan karyawan dibagian mikro yang memberikan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari data tersebut.

1. Uji Validitas Instrument

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya Instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Azuar,2015:77)

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

x = Variabel bebas (Pengembangan Sdm dan Kompensasi)

y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

Hipotesisnya adalah :

- e. $H_0: \rho = 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor
(valid)]
- f. $H_1: \rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan SDM ,
Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (Y)	y1	0.565	0.000 < 0,05	Valid
	y2	0.548	0.000 < 0,05	Valid
	y3	0.407	0.000 < 0,05	Valid
	y4	0.562	0.000 < 0,05	Valid
	y5	0.338	0.004 < 0,05	Valid
	Y6	0.617	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.314	0.008 < 0,05	Valid
	Y8	0.617	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.477	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.476	0.000 < 0,05	Valid
	Y11	0.534	0.000 < 0,05	Valid
Pengembangan SDM (X1)	x1	0.531	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.341	0.004 < 0,05	Valid
	x3	0.673	0.000 < 0,05	Valid
	x4	0.453	0.000 < 0,05	Valid
	x5	0.647	0.000 < 0,05	Valid
	x6	0.364	0.002 < 0,05	Valid
	X7	0.443	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.333	0.005 < 0,05	Valid
	X9	0.612	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.609	0.000 < 0,05	Valid
Kompensasi (X2)	x1	0.501	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.598	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.516	0.000 < 0,05	Valid
	x4	0.373	0.001 < 0,05	Valid
	x5	0.549	0.000 < 0,05	Valid
	x6	0.339	0.004 < 0,05	Valid
	x7	0.674	0.000 < 0,05	Valid

	X8	0.492	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.540	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.612	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2018)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

(Azuar,2015:82)

Dimana:

r = Reliabilitas intrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlahvarians butir

σ_i^2 = Varians total

Tabel III.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	0.612	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM (X1)	0.663		Reliabel
Kompensasi (X2)	0.700		Reliabel

Sumber : Diolah peneliti (2018)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumentmenunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai

karena semua variabel di atas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden. Metode penganalisisan data menggunakan perhitungan statistik dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan (perkalian dua atau lebih variabel independen). Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiyono, 2016:192)

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Pengembangan SDM

X₂ = Kompensasi

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel adalah data yang berdistribusi normal. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal mendekati normal. Untuk mendekati normalitas data dapat diuji dengan Kolmogorov-Smirnov, grafik apapun histogram yang nantinya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel dengan variabel independen yang lainnya. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan Tolerance dan VIF (Variation Inflation Factor) .

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan 1 ke pengamatan yang lain tetap. Hal seperti itu disebut juga sebagai homoskedastisitas dan jika berada disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual/parsial dan menganggap variabel dependen konstan. Maka digunakan uji t :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono,2016:184)

Dimana:

t hitung = Nilai t

r =Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya seabagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual/parsial dan menganggap variabel dependen konstan. Maka digunakan uji t :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono,2016:184)

Dimana:

t hitung = Nilai t

r =Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan

signifikan antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan

signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

c. Uji F

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus:

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

Dimana:

F_h = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

K = Jumlah variabel *independent*

N = Jumlah anggota sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

4. Koefisien Determinasi

Determinasi adalah untuk melihat persentase kontribusi variabel yaitu variabel bebas (akuntansi pertanggungjawaban dan alat pengendalian manajemen) dengan variabel terikat (penilaian prestasi kerja). Dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 210):

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Pengembangan SDM (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 11 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 orang Pegawai kantor Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	46	65.7	65.7	65.7
Perempuan	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (65,7%) orang pria dan wanita sebanyak 24 (34,3%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

Tabel IV.2 Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	16	22.9	22.9	22.9
	30-40 Tahun	23	32.9	32.9	55.7
	41-50 Tahun	21	30.0	30.0	85.7
	> 50 Tahun	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (22,9%) orang berusia < 30 tahun, 23 (32,9%) orang berusia 30-40 tahun, 21 (30%) orang berusia 41-50 tahun dan 10 (14,3%) orang berusia > 50 tahun. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 30-40 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.3
Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1.	Pegawai merasa puas apabila instansi memberikan gaji yang tinggi	33 orang (47,1%)	33 orang (47,1%)	2 orang (2,9%)	2 orang (2,9%)	
2.	Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa puas pegawai	29 orang (41,4%)	38 orang (54,3%)	3 orang (4,3%)		
3.	Instansi telah menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilannya	38 orang (54,3%)	29 orang (41,4%)	3 orang (4,3%)		
4.	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja	32 orang (45,7%)	36 orang (51,4%)	2 orang (2,9%)		
5.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karir	32 orang (45,7%)	36 orang (51,4%)	1 orang (1,4%)	1 orang (1,4%)	
6.	Pegawai merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir	34 orang (48,6%)	31 orang (44,3%)	4 orang (5,7%)	1 orang (1,4%)	
7.	Instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada pegawainya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja	28 orang (40%)	38 orang (54,3%)	4 orang (5,7%)		
8.	Pegawai merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang	33 orang (47,1%)	34 orang (48,6%)	1 orang (1,4%)	2 orang (2,9%)	
9.	Rekan kerja saya dikantor menyenangkan	28 orang (40%)	40 orang (57,1%)	2 orang (2,9%)		
10.	Sikap atasan yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja	36 orang (51,4%)	31 orang (44,3%)	3 orang (4,3%)		
11.	Atasan yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya	34 orang (48,6)	34 orang (48,6)	2 orang (2,9%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengembangan SDM (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Adanya kejelasan dalam tujuan karir	29 orang (41,4 %)	39 orang (55,7%)	2 orang (2,9%)		
2.	Penilaian dilakukan instansi dalam pengembangan karir pegawai	35 orang (50%)	32 orang (45,7%)	3 orang (4,3%)		
3.	Posisi bekerja sudah menjamin karir pegawai	34 orang (48,6%)	34 orang (48,6%)	2 orang (2,9%)		
4.	Pegawai yang berprestasi dihargai dengan memberikan kesempatan promosi	33 orang (47,2%)	35 orang (50%)	1 orang (1,4%)	1 orang (1,4%)	
5.	Para pegawai berkesempatan mengeksplere kemampuan mereka	33 orang (47,2%)	31 orang (44,3%)	5 orang (7,1%)	1 orang (1,4%)	
6.	Keahlian pegawai dapat memberikan jaminan bagi jenjang karir yang akan didapat	29 orang (41,4)	38 orang (54,3%)	3 orang (4,3%)		
7.	Promosi jabatan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan para pegawai	32 orang (45,7%)	35 orang (50%)	1 orang (1,4%)	2 orang (2,9%)	
8.	Adanya dukungan dari atasan kepada pegawai dalam membantu karir mereka	37 orang (52,9%)	29 orang (41,4%)	4 orang (5,7%)		
9.	Kesempatan promosi yang diberikan harus dapat memberikan semangat bagi setiap pegawai yang mendapatkannya	29 orang (41,4%)	39 orang (55,7%)	2 orang (2,9%)		
10.	Pengalaman kerja yang ada pada pegawai dapat menjamin kejelasan jenjang karir dalam instansi	32 orang (45,7%)	36 orang (51,4%)	2 orang (2,9%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pengembangan SDM dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	29 orang (41,4%)	38 orang (54,3%)	3 orang (4,3%)		
2.	Srruktur pembayaran harus lah jelas untuk setiap para pegawai	33 orang (47,1%)	34 orang (48,6%)	1 orang (1,4%)	2 orang (2,9%)	
3.	Bonus atau imbalan sangat menentukan dalam pembayaran individual	28 orang (40%)	40 orang (57,1%)	2 orang (2,9%)		
4.	Penentuan pembayaran gaji sangat memotivasi para pegawai	36 orang (51,4%)	31 orang (44,3%)	3 orang (4,3%)		
5.	Metode pembayaran gaji pegawai mempermudah mereka	34 orang (48,6%)	34 orang (48,6%)	2 orang (2,9%)		
6.	Pembayaran atau penyerahan gaji harus dikontrol oleh pihak keuangan instansi untuk memastikan pegawai menerima nya	33 orang (47,1%)	35 orang (50%)	1 orang (1,4%)	1 orang (1,4%)	
7.	Imbalan boleh ditingkatkan unutk menambah semangat kerja karyawan	37 orang (52,9%)	28 orang (40%)	4 orang (5,7%)	1 orang (1,4%)	
8.	Pegawai mendapatkan bayaran atau gaji yang layak atas hasil pekerjaan mereka	29 orang (41,4%)	38 orang (54,3%)	3 orang (4,3%)		
9.	Struktur pembayaran harus sesuai jabatan para pegawai	31 orang (44,3%)	34 orang (48,6%)	3 orang (4,3%)	2 orang (2,9%)	
10.	Penentuan dalam pemberian bonus disesuaikan dengan kualitas kerja pegawai	32 orang (45,7%)	36 orang (51,4%)	2 orang (2,9%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

4. Model Regressi

a. uji asumsi klasik

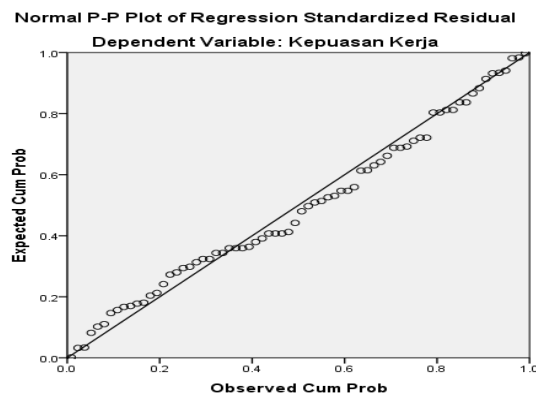
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan SDM	.152	6.583
Kompensasi	.152	6.583

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar 6,583 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 6,583. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,152 dan variabel KOkompensasi (X_2) sebesar 0,152. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 5.

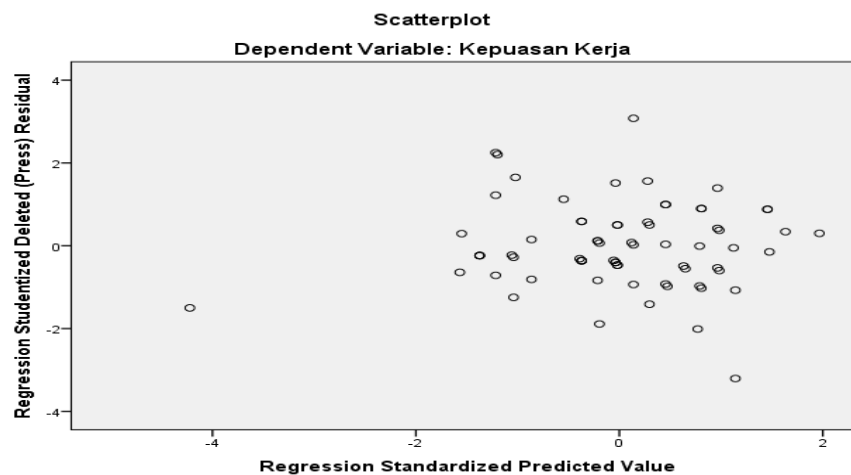
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan pengembangan SDM dan kompensasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.465	1.906		1.294	.200
	Pengembangan SDM	.494	.110	.443	4.473	.000
	Kompensasi	.551	.104	.525	5.306	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,465
- 2) Pengembangan SDM= 0,494
- 3) Kompensasi = 0,551

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,465 + 0,494_1 + 0,551_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,465 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional sumatera utara akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,494 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pengembangan SDM mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,494 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,551 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,551 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.465	1.906		1.294	.200
	Pengembangan SDM	.494	.110	.443	4.473	.000
	Kompensasi	.551	.104	.525	5.306	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Pengembangan SDM (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable Pengembangan SDM sebesar 4,473 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (70-2=68), di peroleh t tabel 1,995. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 4,473 > t-tabel =1995. Ini berarti terdapat penagruh antara pengembangan SDM dengan kepuasan kerja badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,019 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,019 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM dengan kepuasan kerja badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

b) Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable kompensasi sebesar 5,306 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($70-2=68$), di peroleh t tabel 1,995. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y , didalam hal ini t -hitung = 5,306 $>$ t -tabel =1,995. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja badan narkotika nasional provinsi sumatera utara

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pengembangan SDM dan kompensasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil

pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	674.636	2	337.318	302.403	.000 ^b
Residual	74.736	67	1.115		
Total	749.371	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 302,403, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya pengembangan SDM dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya pengembangan SDM dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya pengembangan SDM dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya pengembangan SDM dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk disiplin kaerja dan stress kerja sebesar 302,403 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($70-2=68$), di peroleh f tabel 3,13. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 302,403 $>$ f-tabel = 3,13. Ini berarti pengaruh positif antara pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kepuasan kerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.11
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.897	1.05615

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,949 atau 94,9% yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja ndengan variabel bebasnya, yaitu pengembangan SDM dan kompensasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitan ini sebesar 0,900 yang berarti 90% variasi dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengembangan SDM dan kompensasi. Sedangkan sisanya 10% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,897 yang berarti 89,7% kepuasan kerja badan narkotika nasional provinsi sumatera utara dapat dijelaskan oleh pengembangan SDM dan kompensasi. Sedangkan 10,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,05615 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kepuasan kerja.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara t_{hitung} sebesar 4,473 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pada badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

Artinya apabila pengembangan SDM ditingkatkan maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara diperoleh

t_{hitung} sebesar 5,306 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

Artinya apabila kompensasi di naikkan maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisma (2012:86 dalam penelitian Ikmal Nur Muflih) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

3. Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 302,403 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,13. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM dan kompensasi secara bersama-sama

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

Artinya apabila pengembangan SDM dan kompensasi ditingkatkan secara bersama-sama di tingkatkan maka akan di ikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Keseluruhan yang ditetapkan sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting bagi suatu organisasi. Hal ini disebabkan, pertama sebagai saham berharga yang sulit untuk ditiru, sedangkan sumber lain seperti peralatan dan teknologi canggih atau fasilitas fisik dapat dibeli atau ditiru oleh pesaing. Kedua, hal tersebut merupakan sumber daya pendukung yang tidak berkelanjutan dan kompetitif dalam jangka panjang. Dengan demikian, organisasi membekali keterampilan dan pengetahuan, dan bagi pemerintah, perlu melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara rutin dan pilihan wajib.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa pengembangan SDM dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin hendaknya mengembangkan pegawai yang dimilikinya untuk tercapainya tujuan dari badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara hendaknya memberikan kompensasi secara rutin.

3. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha Liany Hadi (2015). *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas dan Kinerja Karyawan GIANT Pulosari Malang”*. Jurnal Manajemen Universitas Brawijaya.
- Asmawiyah (2015). *“ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo “*.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2015). *“Metodologi Penelitian Bisnis”*. Medan : Umsu Press.
- Fakhrudin M. Arsyad (2016). *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali”*. Volume 4.
- Hazmanan Khair (2017). *“Manajemen Kompensasi”*. Medan : Madenatera.
- <https://media.neliti.com/media/publications/36430-ID-pengaruh-pengembangan-karir-dan-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-di-p.pdf>
- Ikmal Nur Muflih (2015). *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang*. Jurnal Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kadarisman (2012) *“ Manajemen engembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Rajawali Press.
- Mathis,.R.,L & Jackson. J.H.2011. *Human Resource Management (13th ed)*. South Western Cengage Learning.
- Ni Kadek Sri Pebriyanti, dkk. (2012). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Colombus Megah Sarana Cabang Denpasar”*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Ganesha Indonesia.

- Robbins, Stephen P (2010) *“Perilaku Organisasi”* Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 10 Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadli. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P (2010) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi 1 Cetakan ke-9 Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Simamora. (2010) : *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sudarmon Manik (2014). “ Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Eksekutif dan Hubungannya dengan Kinerja Perusahaan: Kasus BUMN Perkebunan, *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, 6 (2); 74-90.
- Sugiyono (2016). *“Metode Penelitian”* Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy, (2011) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa, (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Tiffin As’ad (1991) Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (2009). Edisi Pertama Jakarta: Kencana.
- Waluyo (2015). *“ Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo”*. Universitas Surakarta.