

## Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

JMSAB

269

Deni Hendra Simanjuntak\*, Yenni Absah, Arlina Nurbaity Lubis

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Research Paper

Management

### Abstract

*The purpose of this study is to find out and to analyze the effect of training and compensation on job satisfaction at the Regional Disaster Relief Agency in Central Tapanuli Regency. The population in this research was 105 people and the sample was taken was 51 people. The data will be collected using both questionnaires and interviews. Questionnaires will firstly be tested using validity and reliability test. The analysis method which is/was used was multiple linear regressions. Based on the result of the research, it is known that training and compensation positively affect employee satisfaction; partially, training affects employees' satisfaction positively and significantly, dominant compensation variable affects employees' satisfaction which means that compensation variable influence more than training in increasing employee satisfaction*

Received: 18 Mar 2021

Accepted: 20 Jun 2021

Online: 30 Jun 2021

**Keywords:** training, compensation, job satisfaction

### Corresponding Author:

Deni Hendra Simanjuntak  
Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka  
Email: [denijuntaks2@gmail.com](mailto:denijuntaks2@gmail.com)



Jurnal Manajemen Strategi  
dan Aplikasi Bisnis,  
Vol 4, No. 1, 2021,  
pp. 269 - 278

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2021

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.310>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi sikap pegawai didalam organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempresepsikan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Program pelatihan dapat dikatakan menjadi salah satu pendekatan yang dilakukan organisasi dalam bentuk kompensasi non finansial untuk memotivasi pegawai karena kesempatan untuk mendapatkan program pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan profesi yang dijalani merupakan salah satu harapan yang selalu diinginkan pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan di dalam instansi adalah dengan cara internal dan eksternal.

Kompensasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan pegawai, karena pemberian kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dimaksudkan adalah keadaan emosional pegawai, dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau pegawai lama keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka penting kiranya karyawan diberikan pelatihan selain juga kompensasi untuk memotivasi dan meningkatkan pengetahuan serta keahlian mereka, tentunya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja (Giritama dan Suana, 2014). Sebagian karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dilibatkan dalam pengisian data, sehingga metode sampel yang digunakan adalah sampel purposif sebanyak limapuluh satu orang.

Thibault et al. (2018) menjelaskan bahwa perlunya penelitian tambahan untuk memahami mengapa kepuasan atas kompensasi penting, dan bagaimana kepuasan penghargaan mendorong hasil organisasi utama, lebih lanjut disorot oleh fakta bahwa strategi penghargaan total merupakan penentu inti kualitas tenaga kerja perusahaan. Sampai saat ini, semakin banyak penelitian menunjukkan bahwa penghargaan di tempat kerja memainkan peran penting dalam keputusan calon karyawan untuk melamar suatu posisi serta niat berpindah karyawan ke organisasi yang lain (Thibault et al., 2018).

Terlepas dari minat yang berkembang dalam topik kompensasi dan kepuasan kerja, ada kelangkaan informasi yang tersedia untuk membantu praktisi memahami mekanisme psikologis di mana penghargaan di tempat kerja dapat menimbulkan kontribusi dan loyalitas karyawan ke tempat kerja mereka. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor kompensasi sebagai faktor pemuas dan bukan pemotivasi. Selain itu, hubungan antara keduanya juga dipertanyakan terkait dengan adanya teori motivasi berprestasi McClelland yang mengungkapkan bahwa seseorang memiliki perbedaan pandangan dalam memutuskan mana faktor yang menjadi tujuan utama dari bekerja. Selain itu, berbagai penelitian juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan jenis kelamin, ukuran keluarga dan pengalaman bertahun-tahun. Misalnya, studi yang dilakukan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa kepala sekolah Amerika sebagian besar puas dengan pekerjaan mereka saat ini, rekan kerja dan tingkat tanggung jawab.

## **Deni Hendra Simanjuntak**

*Training, compensation, job satisfaction*

---

Namun, mereka kurang puas dengan gaji mereka, kesempatan untuk kemajuan dan tunjangan (Puni et al., 2018). Selanjutnya, Verhofstadt et al. (2007) melaporkan bahwa pekerja berpendidikan tinggi lebih puas daripada rekan-rekan mereka yang berpendidikan lebih rendah karena mereka memiliki kualitas pekerjaan yang lebih baik. Namun, dengan kontrol karakteristik pekerjaan, hubungan negatif dilaporkan, di mana pekerja berpendidikan tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah.

Tujuan yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Artikel ini memiliki empat bagian. Pertama, meninjau literatur yang relevan dengan pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja. Kemudian metodologi penelitian disajikan dan teknik analisis data dibahas. Bagian berikutnya adalah membahas temuan penelitian. Artikel ini diakhiri dengan diskusi tentang implikasi teoritis dan manajerial, serta saran untuk penelitian lebih lanjut.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Robbins (2003;78) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan 14 salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

### **Hubungan pelatihan dan kepuasan kerja**

Pelatihan menurut Andrew Sikula dalam Mangkunegara, (2002) sebagai berikut: "*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose*". Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Begitu pula dengan halnya Mathis (2011, yang memberikan definisi mengenai "Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas".

Thierry dan Koopmann-lawma (dalam Schmidt, 2007) memiliki beberapa perspektif tentang kepuasan kerja. Mereka berpendapat bahwa kepuasan kerja mungkin merupakan hasil dari siklus perilaku yang mencerminkan cara individu untuk mencapai hasil yang menarik. Kepuasan kerja dapat merujuk pada pemahaman individu tentang tingkat daya tarik hasil positif dan negatif yang ingin dicapai atau dihindari di masa depan. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja mungkin memiliki efek tertentu; misalnya, ketidakpuasan dapat dikaitkan dengan ketidakhadiran, kesehatan yang buruk, pergantian, dan keluhan. Definisi kepuasan kerja (Spector, dalam Schmidt, 2007) dan pelatihan kerja (Patrick, 2000, dalam Schmidt, 2007) dapat disintesis untuk menciptakan istilah kepuasan pelatihan kerja, yang didefinisikan sebagai bagaimana perasaan orang tentang aspek pelatihan kerja yang mereka terima. Kepuasan atas pelatihan kerja adalah sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai serangkaian kegiatan terencana yang diselenggarakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk secara efektif melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dalam studinya, Schmidt (2007) menemukan hubungan yang signifikan ditemukan antara kepuasan pelatihan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

### **Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012). Menurut Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

## **METODE**

### **Desain penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain survei explanatory dan cross-sectional untuk menyelidiki hubungan antara pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja. Dalam menguji hubungan, pendekatan penelitian kuantitatif digunakan yang memanfaatkan analisis statistik untuk menggambarkan dan menjelaskan hubungan sebab akibat.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang sedangkan penarikan sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 51 orang. Teknik convenience sampling digunakan untuk memilih responden ketika data ini dikumpulkan

### **Pengukuran**

*Minnesota satisfaction questionnaire* (MSQ) digunakan dalam studi ini untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Para karyawan menilai sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan psikologis mereka akan kompetensi dan pelatihan terpenuhi di tempat kerja

## Deni Hendra Simanjuntak

*Training, compensation, job satisfaction*

mereka pada skala tipe Likert 5 poin. mulai dari 1 = Sangat tidak setuju sampai 5 = Sangat setuju.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi kuesioner tentang pelatihan menunjukkan kategori baik. Dimana nilai jawaban responden sebesar 3,76. Hasil penelitian diperoleh, metode pelatihan yang diterapkan kepada pegawaidengan cara *On the job training* dan *Job instruction training* serta mengirim pegawai mengikuti pelatihan diluar instansi.

**Tabel 1.**

*Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)*

No kuis	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah skor	Rata-rata
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	11	55	16	64	16	48	8	16	0	0	183	3,59
2	15	75	22	88	10	30	4	8	0	0	201	3,94
3	10	50	14	56	20	60	7	14	0	0	180	3,53
4	23	115	10	40	10	30	8	16	0	0	201	3,94
5	10	50	30	120	8	24	3	6	0	0	200	3,92
6	18	90	22	88	7	21	4	8	0	0	207	4,06
7	9	45	21	84	16	48	5	10	0	0	187	3,67
8	16	80	12	48	17	51	6	12	0	0	191	3,75
9	14	70	16	64	12	36	9	18	0	0	188	3,69
10	7	35	25	100	14	42	5	10	1	1	187	3,67
11	18	90	16	64	7	21	10	20	0	0	195	3,82
12	11	55	25	100	11	33	4	8	0	0	196	3,84
13	9	45	18	72	14	42	10	20	0	0	179	3,51
14	19	95	13	52	12	36	7	14	0	0	197	3,86
15	9	45	23	92	13	39	6	12	0	0	188	3,69
Rata-rata												3,76

Sumber: data lapangan, diolah

Distribusi tanggapan responden tentang kompensasi menunjukkan kategori baik. Dimana jawaban reponden sebesar 3,78. Hasil penelitian diperoleh, kompensasi yang diterima sebagian besar pegawai merasa sudah puas, tetapi sebagian pegawai yang sudah menikah merasa kurang puas, dikarenakan pendapatan yang diterima belum cukup memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Sedangkan pegawai yang berstatus lajang merasa puas karena biaya kebutuhan hidupnya telah tercukupi walaupun pada kondisi pas-pasan

**Tabel 2.**

*Distribusi Jawaban Variabel Variabel Kompensasi*

No kuis	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah skor	Rata- rata
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	19	95	10	40	8	24	14	28	0	0	187	3.67
2	13	65	20	80	14	42	4	8	0	0	195	3.82
3	10	50	19	76	17	51	5	10	0	0	187	3.67
4	15	75	13	52	16	48	7	14	0	0	189	3.71
5	9	45	22	88	16	48	4	8	0	0	189	3.71
6	9	45	19	76	19	57	4	8	0	0	186	3.65
7	22	110	12	48	10	30	7	14	0	0	202	3.96
8	17	85	21	84	10	30	3	6	0	0	205	4.02
9	14	70	15	60	15	45	7	14	0	0	189	3.71
10	13	65	21	84	11	33	6	12	1	1	194	3.8
11	11	55	15	60	18	54	7	14	0	0	183	3.59
12	17	85	22	88	11	33	1	2	0	0	208	4.08
Rata-rata												3,78

Sumber: data lapangan, diolah

Distribusi tanggapan responden tentang kompensasi menunjukkan kategori baik. Dimana jawaban reponden sebesar 3,78. Hasil penelitian diperoleh, kompensasi yang diterima sebagian besar pegawai merasa sudah puas, tetapi sebagian pegawai yang sudah menikah merasa kurang puas, dikarenakan pendapatan yang diterima belum cukup memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Sedangkan pegawai yang berstatus lajang merasa puas karena biaya kebutuhan hidupnya telah tercukupi walaupun pada kondisi pas-pasan.

Distribusi tanggapan responden tentang kepuasan kerja menunjukkan kategori baik. Dimana rata-rata jawaban reponden sebesar 3,78. Hasil penelitian diperoleh, pegawai besar merasa sudah puas dengan metode pelatihan dan kompensasi. Walaupun sebagian pegawai kurang puas dengan kebijakan pelatihan dan kompensasi yang ada diinstansi (Tabel 3).

**Tabel 3.**

*Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)*

No kuis	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah skor	Rata- rata
	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	9	45	27	108	11	33	4	8	0	0	194	3.8
2	9	45	16	64	20	60	6	12	0	0	181	3.55
3	22	110	8	32	10	30	11	22	0	0	194	3.8
4	16	80	20	80	7	21	8	16	0	0	197	3.86
5	13	65	16	64	13	39	9	18	0	0	186	3.65
6	14	70	17	68	12	36	8	16	0	0	190	3.73

**Deni Hendra Simanjuntak***Training, compensation, job satisfaction*

7	11	55	12	48	20	60	8	16	0	0	179	3.51
8	15	75	22	88	10	30	4	8	0	0	201	3.94
9	12	60	12	48	15	45	12	24	0	0	177	3.47
10	13	65	24	96	11	33	3	6	0	0	200	3.92
11	13	65	15	60	14	42	9	18	0	0	185	3.63
12	22	110	15	60	10	30	4	8	0	0	208	4.08
13	9	45	24	96	12	36	6	12	0	0	189	3.71
14	22	110	20	80	6	18	3	6	0	0	214	4.2
15	11	55	25	100	10	30	5	10	0	0	195	3.82
Rata-rata											3,78	

Sumber: data lapangan, diolah

**Pengujian hipotesis**

Besaran nilai koefisien determinasi yaitu 0,574 yang memberikan arti varians perubahan dari variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan mempunyai hubungan terhadap varians perubahan variabel kepuasan kerja pegawai dan sisanya sebesar 42,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah 32,339 dengan derajat bebas pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) yaitu sebesar 3,10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Tabel 4).

Nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan (2,481) lebih besar dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,007), Dengan demikian, secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana setiap peningkatan variabel pelatihan, maka akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja. Hal ini memberi arti bahwa jika pelatihan yang diikuti oleh pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi akan berpengaruh nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi (3,510) lebih besar dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,007). Secara parsial variabel kompensasi yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja, maksudnya adalah variabel kompensasi lebih menentukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dengan pelatihan.

**Tabel 4.***Hasil Regresi*

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	20,534	4,806		4,273	0,000
Pelatihan	0,300	0,121	0,337	2,481	0,017
kompensansi	0,423	0,120	0,477	3,510	0,001
R square	0,574				
F-Statistics	32,339				

Sumber: data lapangan, diolah

## **Pembahasan**

Studi ini menemukan bahwa pelatihan dan kompensasi memberikan efek unik pada kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Kompensasi atau penghargaan dapat digunakan untuk mengakui pekerjaan yang baik; karenanya, penghargaan yang lebih besar harus dikaitkan dengan perasaan karyawan. Hal ini mengindikasikan organisasi perlu menyadari bahwa karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan baik, berkontribusi positif terhadap perusahaan membutuhkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan rekan yang kurang memiliki kontribusi. Kompensasi merupakan pertukaran antara pemberi (dalam hal ini organisasi) dan penerima (karyawan); oleh karena itu, kompensasi yang lebih besar seharusnya diasosiasikan dengan perasaan karyawan bahwa mereka terhubung secara sosial dan dihargai oleh organisasi mereka, berkontribusi positif untuk keterkaitan kebutuhan kepuasan.

Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti pentingnya meningkatkan kepuasan dalam mendorong pengalaman kerja yang positif dan mendorong kinerja organisasi. Hasil ini menguatkan temuan masa lalu yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dengan kompensasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada sikap dan perilaku kerja mereka (misalnya Carraher, 2011; Williams et al., 2006; Thibault et al., 2018). Dapat dinyatakan bahwa kepuasan atas kompensasi di tempat kerja dapat memiliki manfaat bagi organisasi, mengarahkan karyawan untuk mengungkapkan keinginan yang lebih besar untuk tinggal di tempat kerja mereka pekerjaan saat ini.

Faktor lainnya adalah pelatihan. Pelatihan dan pengembangan adalah kegiatan penting dalam organisasi. Ada beberapa manfaat yang terkait dengan pelatihan termasuk konsistensi dalam kinerja pekerjaan, kepuasan kerja yang lebih besar, kepuasan klien yang lebih tinggi, dan pengurangan biaya bisnis (Jaworski et al., 2018). Dengan demikian, setiap perusahaan harus melakukan pelatihan dan juga harus mencari metode yang bekerja paling baik sesuai dengan bidang pekerjaan. Karyawan yang tidak dilatih dengan benar menghabiskan lebih banyak uang perusahaan dalam jangka panjang (Jaworski et al., 2018).

Mengingat bahwa penelitian ini menemukan pelatihan secara signifikan memprediksi kepuasan kerja, sangat disarankan agar manajer penginapan mengadopsi metode pelatihan yang paling sesuai berdasarkan kebutuhan di lapangan. Sebagai contoh, pelatihan di tempat kerja dengan instruksi satu-satu dan *shadowing* dapat digunakan secara efektif untuk melatih front office. Langkah-langkahnya meliputi: menilai kebutuhan pelatihan khusus untuk posisi dan properti; merancang program kerja; mengembangkan metode yang tepat, dan alokasi sumber daya; dan melaksanakan dan mengevaluasi program pelatihan (Jaworski et al., 2018).

Saran kepada Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah supaya pelatihan sering dilaksanakan serta diharapkan dapat lebih memperhatikan dan mempertimbangkan aspek keadilan dalam pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur kepuasan kerja pegawai, disarankan untuk peneliti selanjutnya supaya menambah variabel bebasnya serta mengembangkan indikator yang lebih tepat, yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

## **Deni Hendra Simanjuntak**

*Training, compensation, job satisfaction*

---

pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara parsial variabel kompensasi yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja, maksudnya adalah variabel kompensasi lebih menentukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dengan pelatihan.

### **Implikasi**

Hasil studi ini memiliki implikasi pada pemimpin organisasi, penyelia, dan praktisi sumber daya manusia untuk fokus pada penggunaan penghargaan di tempat kerja yang berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan gis. Penelitian saat ini menunjukkan bahwa selama kompensasi di tempat kerja membawa kepuasan karyawan dan memenuhi kebutuhan psikologis mereka untuk kompetensi, otonomi dan keterkaitan, penghargaan dalam bentuk uang tunai atau non-tunai, berwujud atau tidak berwujud—dapat mendorong fungsi karyawan, dan mendorong kontribusi dan loyalitas di masa depan. Dalam hal ini, penghargaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai kontribusi terhadap kepuasan kebutuhan mereka dapat meningkatkan fungsi dan dorongan yang optimal hasil organisasi kunci yang berharga, sehingga menjadi aset potensial bagi perusahaan. Selanjutnya, organisasi yang menawarkan pelatihan kerja yang efektif mungkin menemukan bahwa mereka memiliki karyawan yang lebih terlatih dan lebih puas. Dengan demikian sangat penting bagi praktisi HRD untuk mendesain pelatihan dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti kebutuhan di lapangan, kesempatan yang sama antar karyawan, metode pelatihan itu sendiri. Dalam praktik lebih lanjut, setiap pelatihan yang dilaksanakan perlu di evaluasi untuk memastikan bahwa kegiatan dilaksanakan secara baik dari perspektif karyawan.

### **Keterbatasan**

Karena sifat penelitian yang berkaitan dengan karyawan disatu organisasi, ada ruang untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lain dalam skala geografis yang lebih besar. Ada kemungkinan bahwa tanggapan karyawan dapat bervariasi berdasarkan gender dan pendidikan. Sementara fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari peran pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan sehingga ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain termasuk hubungan dengan supervisor, hubungan dengan sesama rekan, dan peluang jabatan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

### **REFERENSI**

- Carraher, S. M. (2011). Turnover prediction using attitudes towards benefits, pay, and pay satisfaction among employees and entrepreneurs in Estonia, Latvia, and Lithuania. *Baltic Journal of Management*, 6(1), 25-52
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Giritama, I Putu Candra dan Suana, I Wayan. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba Di Kuta-Badung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Handoko, T., Hi. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua.
- Hasibuan, M., S.P. (2104). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1-12.

- Mangkunegara, A. P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, L.R & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thibault Landry, A., & Whillans, A. (2018). The power of workplace rewards: using self-determination theory to understand why reward satisfaction matters for workers around the world. *Compensation & Benefits Review*, 50(3), 123-148.
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(4), 522-537.
- Schmidt, S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human resource development quarterly*, 18(4), 481-498.
- Verhofstadt, E., De Witte, H. and Omey, E. (2007), Higher educated workers: better jobs but less satisfied?, *International Journal of Manpower*, 28(2), 135-151.
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2006). A meta-analysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91, 392-413.
- Rivai, V., dan Sagala., E. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.

#### **Competing interests**

The authors declare that they have no competing interests.

#### **Funding.**

*The authors received no financial support for the research and publication of this article*

#### **How to cite**

Simanjuntak, D., Absah, Y., & Lubis, A. (2021). Analysis Of The Effect Of Training And Compensation On Employee Job Satisfaction In The Central Tapanuli District Disaster Management Agency. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 269 - 278