



Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi

Anissa Septiani Rahma, Imelda Sari

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2025,05-12

Revised 2025, 08-20

Accepted, 2025,10-24

Keywords:
Training,
Compensation,
Job Satisfaction.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM yang aktif bekerja pada tahun 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang dipilih dengan purposive sampling, serta didukung oleh studi literatur dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara parsial, pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan dan motivasi kerja, sedangkan kompensasi berperan dalam menciptakan rasa keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Penelitian ini merekomendasikan agar instansi pemerintah daerah merancang program pelatihan dan sistem kompensasi yang lebih terstruktur dan berkelanjutan guna meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara optimal.

This study aims to analyze the effect of training and compensation on employee job satisfaction at the Human Resources Development and Staffing Agency (BKPSDM) of Bekasi City. The research object includes all active BKPSDM employees in 2025. A quantitative approach with an associative method was used. Data were collected through questionnaires distributed to 50 purposively selected respondents, supported by literature review and documentation. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 27. The results showed that training and compensation simultaneously had a significant impact on job satisfaction. Partially, training positively contributes to improving skills and work motivation, while compensation fosters a sense of fairness and appreciation for employee contributions. This research recommends that local government agencies design more structured and sustainable training programs and compensation systems to enhance employee satisfaction and overall performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Anissa Septiani Rahma, Imelda Sari

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat

Email anissaseptianrahma@gmail.com

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penggerak organisasi dan juga merupakan hal terpenting untuk eksistensi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Aini et al., 2024). Organisasi harus dapat mengelola SDM dengan baik dan memberdayakan pegawainya dengan baik (Anggara et al., 2024). Dalam rangka memperoleh SDM yang kompeten dan produktif, organisasi perlu memberikan pembinaan, pendidikan, serta pelatihan yang disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing pegawai (Bani et al., 2022). Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan SDM (Aditya Narayan et al., 2024).

Di era perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor internal yang memengaruhi kepuasan bekerja pegawai (Wangidjaja & Edalmen, 2024). Dua aspek penting yang sangat memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah pelatihan dan kompensasi (Hilmi, 2023). Pelatihan dan kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor utama dalam perkembangan bisnis atau organisasi, dan membantu mencapai tujuan organisasi (Barima et al., 2024). Pelatihan memungkinkan pegawai meningkatkan keterampilan dan kompetensi, sementara kompensasi menjadi bentuk penghargaan



atas kontribusi yang mereka berikan (Yandani et al., 2024).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi merupakan instansi yang memiliki peran penting dalam pengelolaan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Salah satu fungsi utamanya yang berkaitan langsung dengan variabel pelatihan adalah menyusun dan melaksanakan program pelatihan serta pengembangan kompetensi pegawai, baik melalui pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional, maupun manajerial. Fungsi BKPSDM yang berkaitan dengan kepuasan kerja juga terlihat dari tanggung jawabnya dalam mengelola sistem pembinaan karier pegawai, pengembangan jabatan struktural dan fungsional, serta pelayanan kepegawaian lainnya yang berdampak pada kenyamanan dan kelangsungan karier aparatur. BKPSDM berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pelayanan kepegawaian yang baik serta pengembangan SDM aparatur yang terstruktur.

BKPSDM secara rutin memfasilitasi pelatihan berbasis kebutuhan pegawai yang disetujui oleh organisasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ). SKJ berfungsi sebagai dasar atau pedoman dalam kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan ASN, serta mendorong peningkatan kapasitas individu ASN agar mampu menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan menjadi instrumen penting yang digunakan oleh BKPSDM dalam menciptakan SDM aparatur yang unggul dan kompeten, serta secara tidak langsung dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa diberdayakan dan dipersiapkan untuk menghadapi tugas-tugasnya.

Namun, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Penulis pada BKPSDM Kota Bekasi, dapat diketahui bahwa hingga saat ini belum pernah dilakukan evaluasi atau kajian internal secara khusus yang meneliti mengenai program pelatihan dan sistem kompensasi yang telah dilakukan BKPSDM terhadap pegawainya apakah benar-benar berdampak terhadap kepuasan kerja. Program pelatihan dan pemberian kompensasi selama ini telah dilakukan secara efektif dan administratif sesuai dengan ketentuan, namun belum pernah dikaji secara empiris mengenai pengaruhnya terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Fakta ini mengindikasikan adanya gap praktis yang belum banyak dibahas, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah Kota Bekasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel pelatihan mendapatkan hasil signifikan atau positif terhadap variabel kepuasan kerja (Wellkis et al., 2024). Hasil yang serupa juga ditunjukkan pada variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Ristowati & Turangan, 2022). Namun, Penulis juga menemukan adanya hasil yang tidak signifikan atau negatif, ditemukan pada variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja, bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa faktor lain dapat memengaruhi hubungan variabel tersebut (Saputra, 2021). Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap teoritis* yang perlu dikaji lebih lanjut. Dalam hal tersebut penelitian dilakukan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan mengambil studi pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi.

Kajian Teori

Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk membekali pegawai dengan keterampilan baru atau menyempurnakan kemampuan yang dirasa masih kurang dalam menjalankan pekerjaannya. Melalui pelatihan, mereka memiliki peluang untuk mengasah keahlian yang telah dimiliki sekaligus memperluas pengetahuan yang relevan dengan tugasnya. dengan begitu, pelatihan menjadi sarana penting untuk mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai (Kartika, 2023).

Pelatihan adalah fase pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan tugas pekerjaan saat ini sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara sistematis untuk meningkatkan pengalaman kerja profesional di bidang mereka (Ismael & Sudiana, 2024).

Pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Melalui pelatihan, pegawai dapat memperbaiki kekurangan dalam pekerjaan sekaligus mengembangkan potensi yang dimiliki (Muhammad et al., 2020).



Mangkunegara mengemukakan, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Ermin, 2023).

Berikut ini beberapa faktor terkait pelatihan menurut Kasmir dalam (Welkis et al., 2024), diantaranya:

1. Efisiensi biaya pelatihan.

Efisiensi biaya pelatihan mengacu pada sejauh mana dana yang dialokasikan untuk pelatihan dapat dimanfaatkan secara optimal. Pelatihan yang dirancang dengan efisien tidak hanya menekan pengeluaran yang tidak perlu, tetapi juga menghasilkan output pembelajaran yang maksimal.

2. Kesesuaian materi dengan kebutuhan.

3. Materi pelatihan harus relevan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta tujuan organisasi. Kesesuaian ini menentukan seberapa besar materi tersebut dapat diaplikasikan secara langsung oleh peserta dalam lingkungan kerja.

4. Penerapan prinsip belajar yang tepat.

5. Prinsip-prinsip pembelajaran, seperti pembelajaran aktif, partisipatif, bertahap, dan berbasis pengalaman, harus diterapkan dengan tepat agar pelatihan berjalan efektif.

6. Ketersediaan fasilitas yang mendukung.

7. Fasilitas yang memadai seperti ruang pelatihan yang nyaman, alat bantu pembelajaran, teknologi yang mendukung, dan materi pelatihan yang lengkap akan meningkatkan efektivitas proses pelatihan. Fasilitas yang kurang memadai dapat mengganggu konsentrasi peserta dan menghambat proses belajar.

8. Latar belakang peserta pelatihan.

9. Latar belakang peserta seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta keterampilan awal yang dimiliki, memengaruhi kemampuan mereka dalam menerima dan memahami materi pelatihan.

10. Kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi.

11. Instruktur yang kompeten memiliki pemahaman mendalam terhadap materi, mampu berkomunikasi dengan baik, serta memiliki keterampilan dalam mengelola dinamika pelatihan. Instruktur yang baik juga mampu menyesuaikan metode penyampaian dengan karakteristik peserta, sehingga proses belajar menjadi lebih menarik, interaktif, dan efektif.

Secara keseluruhan, pelatihan bukan hanya menjadi alat untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana strategis dalam mengembangkan potensi pegawai secara menyeluruh. Melalui proses yang sistematis, pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan SDM yang berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, kompensasi bukan hanya sebagai alat pemenuhan kebutuhan dasar, melainkan juga sebagai strategi organisasi dalam mempertahankan pegawai yang kompeten, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif (Yandani et al., 2024).

Dalam konteks manajemen SDM, kompensasi dipahami sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi dan peran mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas kompensasi sangat bergantung pada keadilan dan kesesuaian dengan kebutuhan serta harapan pegawai (Saepudin et al., 2023).

Kompensasi mencakup semua bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diterima pegawai. Imbalan finansial meliputi gaji, bonus, dan insentif lain yang bersifat materiil, sementara imbalan nonfinansial mencakup penghargaan, pengakuan, serta suasana kerja yang mendukung. Kombinasi dari kedua bentuk kompensasi ini memperkuat hubungan antara organisasi dan pegawai serta menciptakan rasa kepuasan yang lebih besar dalam lingkungan kerja, Milkovich dan Newman dalam (Lente et al., 2024).

Berdasarkan pendapat Mondy dalam (Firdaus & Oetarjo, 2023) mengungkapkan terdapat 4 (empat) faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, antara lain:

1. Organisasi.

Kebijakan kompensasi dalam organisasi. Kebijakan ini mengatur bagaimana kompensasi diberikan kepada pegawai, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan bonus. Selain itu, politik organisasi dan kemampuan organisasi untuk membayar juga berperan penting dalam menentukan besaran kompensasi yang diterima pegawai.

2. Pasar Tenaga Kerja.

Faktor pasar tenaga kerja juga sangat penting dalam menentukan kompensasi. Survei kompensasi yang dilakukan di pasar memberikan gambaran mengenai besaran kompensasi yang diterima oleh pekerja pada posisi yang sama di luar organisasi. Biaya hidup, serikat pekerja, serta faktor sosial dan ekonomi di daerah tempat organisasi beroperasi turut mempengaruhi penetapan kompensasi. Hukum yang berlaku, seperti peraturan gaji minimum dan pajak, juga harus diperhatikan oleh organisasi dalam menetapkan kompensasi.

3. Pegawai.

Dalam kondisi individu pegawai seperti kinerja, senioritas, pengalaman, dan potensi pekerja akan mempengaruhi kompensasi yang diterima. Pegawai dengan kinerja yang lebih baik, lebih berpengalaman, atau lebih potensial cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Selain itu, faktor keberuntungan atau hubungan politik internal dalam organisasi juga dapat mempengaruhi keputusan kompensasi.

4. Pekerjaan.

Proses analisis pekerjaan dilakukan untuk menentukan tanggung jawab dan keterampilan yang diperlukan dalam suatu posisi. Job description dan job evaluation digunakan untuk menilai pekerjaan secara lebih rinci dan menentukan besaran kompensasi yang sesuai. Penetapan harga pekerjaan atau *job pricing* juga dilakukan berdasarkan hasil analisis ini.

Secara keseluruhan, kompensasi merupakan komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai, tetapi juga sebagai strategi untuk membangun loyalitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Efektivitas kompensasi sangat bergantung pada keadilan, kesesuaian dengan kebutuhan pegawai, serta kombinasi antara imbalan finansial dan nonfinansial. Dengan pengelolaan kompensasi yang tepat, organisasi dapat mendorong motivasi, mempertahankan pegawai terbaik, dan meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk respon emosional seseorang terhadap kondisi kesejahteraannya saat menjalani pekerjaan. Sikap ini muncul dari bagaimana individu memaknai dan menilai pekerjaannya, di mana persepsi yang terbentuk merupakan hasil dari proses kognitif dalam memahami suatu situasi, yang bisa berbeda antara satu orang dengan yang lain meskipun menghadapi hal yang sama (Azhar et al., 2020).

Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai pekerjaannya. Kepuasan ini dapat diukur melalui sembilan dimensi, yaitu: gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, imbalan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Sekartiwi & Sartika, 2024). Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami pegawai terhadap pekerjaan mereka. Perasaan ini muncul dari penilaian terhadap berbagai elemen yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti suasana kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan kompensasi yang diterima. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana pegawai merasakan dan menilai pekerjaan mereka, yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan aspek finansial, seperti gaji dan bonus, tetapi juga mencakup faktor-faktor psikologis dan sosial yang dapat memengaruhi pekerjaan pegawai (Lestari & Saroyo, 2022).

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dijelaskan (Dhani & Surya, 2023), sebagai berikut:

1. Peluang pengembangan diri

Tersedianya kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pengalaman baru serta meningkatkan keterampilan selama bekerja.



2. Rasa aman dalam bekerja
Kondisi kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan secara fisik maupun psikologis.
3. Penghasilan atau gaji
Kompensasi finansial yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
4. Kualitas organisasi dan manajemen
Kemampuan manajemen dalam menciptakan suasana kerja yang stabil dan kondusif.
5. Sistem pengawasan
Cara atasan dalam mengawasi dan membimbing bawahan secara efektif.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan refleksi dari penilaian emosional dan kognitif pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kepuasan ini muncul dari pengalaman kerja yang positif, hubungan interpersonal yang sehat, serta pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial. Karena itu, kepuasan kerja tidak hanya berperan dalam membentuk sikap dan perilaku individu di tempat kerja, tetapi juga menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

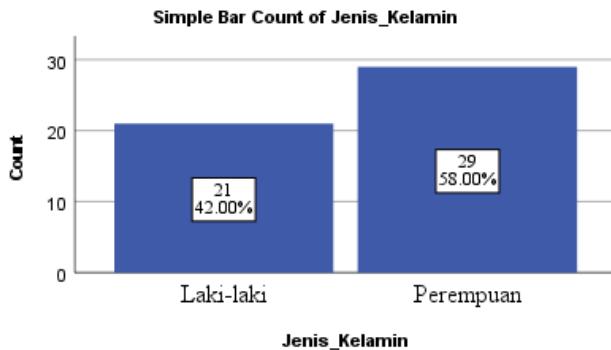
Pada penelitian ini Penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif statistik. Menurut Creswell, metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti antar variabel (Kusumastuti et al., 2020). Penelitian ini menekankan pada analisis data-data pendekatan (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis (nihil). Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Variabel dan indikator yang diteliti meliputi pelatihan (X_1) diukur melalui lima dimensi, yaitu instruktur, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan, dan dukungan internal, dengan total 10 indikator., kompensasi (X_2) diukur melalui lima dimensi, yaitu upah dan gaji, reward, promosi jabatan, tunjangan, dan fasilitas, dengan total 10 indikator, dan kepuasan kerja pegawai (Y) diukur melalui lima dimensi, yaitu loyalitas, pengembangan karier, apresiasi, imbalan, dan komunikasi, dengan total 10 indikator. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Sudaryana & Agusiady, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi yang berjumlah 62 pegawai. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai BKPSDM Kota Bekasi yang aktif bekerja pada tahun 2025, sehingga relevan untuk diteliti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu menentukan sampel dengan kriteria, sehingga kriteria yang digunakan ialah pegawai yang sudah menerima pelatihan serta mendapatkan kompensasi. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi yang menjadi sampel.

Teknik analisa data dimulai dengan analisis deskriptif responden, dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dirangkum dalam beberapa karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, lama bekerja, dan penghasilan. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing karakteristik:

1. Jenis Kelamin

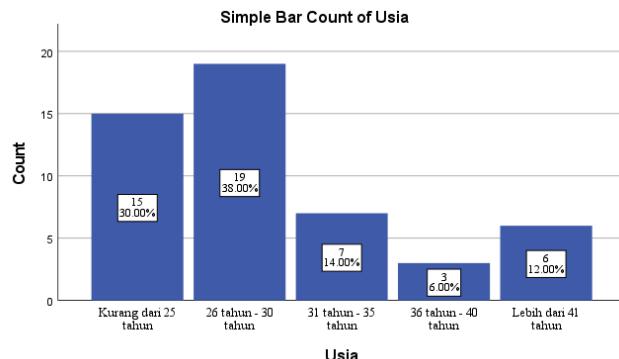


Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 1 berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jenis kelamin responden, terdapat 50 pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut, 42% atau sebanyak 21 orang adalah laki-laki, sementara 58% atau sebanyak 29 orang lainnya adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, dengan selisih sekitar 8% dibandingkan dengan responden laki-laki.

2. Usia



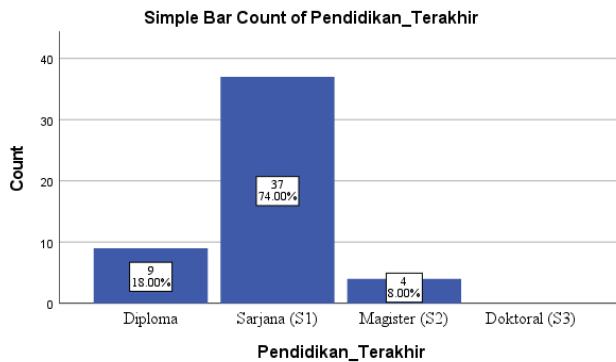
Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 2 berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap usia responden, dari 50 responden, kategori usia yang paling dominan adalah kelompok usia 26 hingga 30 tahun, yang mencakup 38% dari total responden atau sebanyak 19 orang. Selain itu, kelompok usia "Kurang dari 25 tahun" juga cukup signifikan, yaitu sebanyak 30% atau 15 orang. Sementara itu, kelompok usia "31 hingga 35 tahun" menyumbang 14% atau 7 orang, yang menunjukkan bahwa segmen usia ini memiliki perwakilan yang lebih sedikit dalam penelitian ini. Kelompok usia "36 hingga 40 tahun" tercatat sebanyak 6% atau 3 orang, sedangkan kelompok usia "Lebih dari 41 tahun" mencatatkan 12% atau 6 orang. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden penelitian ini adalah individu yang relatif baru memasuki dunia kerja. Persentase minoritas di kelompok usia 36 tahun hingga 40 tahun ini bisa menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang lebih tua tidak sebanyak kelompok usia yang lebih muda.



3. Pendidikan Terakhir

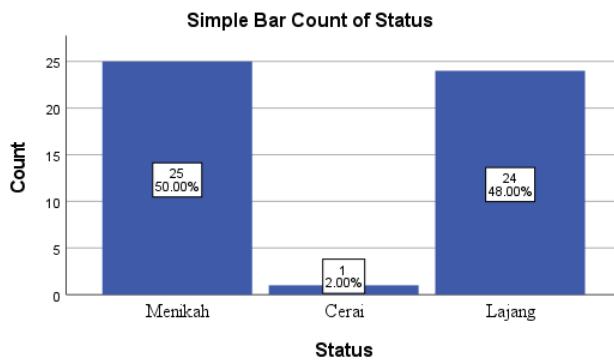


Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 3 berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap pendidikan terakhir responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), dengan persentase mencapai 74% atau sebanyak 37 orang. Selanjutnya, terdapat 18% atau sebanyak 9 orang responden yang memiliki pendidikan terakhir di tingkat Diploma. Sedangkan, hanya 5% atau 2 orang yang memiliki pendidikan Magister (S2), dan tidak ada responden yang memiliki pendidikan Doktoral (S3). Dalam hal ini mayoritas pegawai BKPSDM Kota Bekasi yang menjadi responden adalah lulusan Sarjana (S1) dan minoritas terdapat di Doktoral (S3).

4. Status

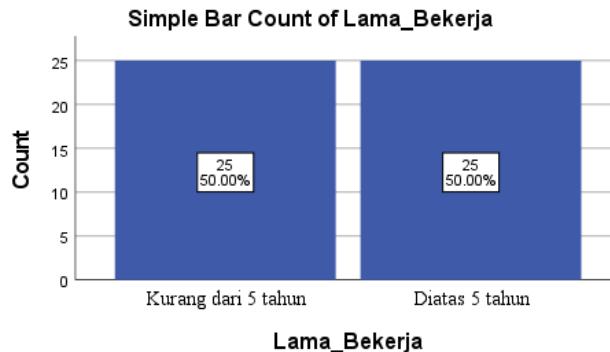


Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Gambar 4 berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap status pernikahan responden, dapat dilihat bahwa status pernikahan sebagian besar responden adalah menikah, dengan persentase mencapai 50% atau sebanyak 25 orang dan sebanyak 48% atau 24 orang responden berstatus lajang, yang mencerminkan bahwa hampir setengah dari pegawai juga belum menikah. Hanya 2% atau 1 orang responden yang berstatus cerai, yang jumlahnya sangat kecil dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap keseluruhan distribusi status pernikahan. Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini sudah berkeluarga.

5. Lama Bekerja

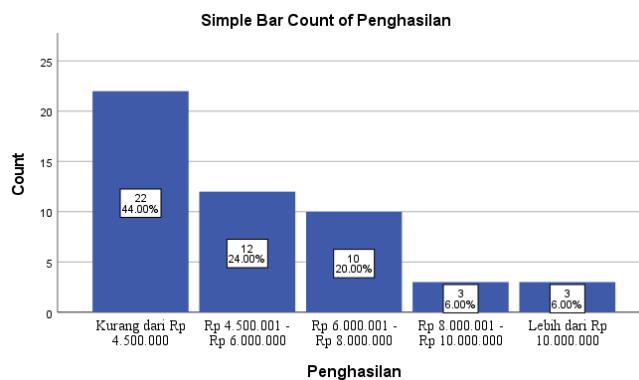


Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambar 5 berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap lama bekerja responden, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbagi rata antara mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun dan mereka yang bekerja lebih dari 5 tahun. Masing-masing kategori mencakup 50% dari total responden, yaitu sebanyak 25 orang untuk masing-masing kategori.

6. Penghasilan



Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Gambar 6 berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap penghasilan responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki penghasilan kurang dari Rp 4.500.000, yang mencakup 44% atau sebanyak 22 orang. Selanjutnya, 24% atau sebanyak 12 orang responden berada dalam kategori penghasilan antara Rp 4.500.001 hingga Rp 6.000.000. Sebanyak 20% atau 10 orang responden memiliki penghasilan antara Rp 6.000.001 hingga Rp 8.000.000. Hanya 6% atau 3 orang responden yang memiliki penghasilan antara Rp 8.000.001 hingga Rp 10.000.000, dan kategori penghasilan lebih dari Rp 10.000.000 juga hanya mencatatkan 6% atau 3 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori penghasilan kurang dari Rp 4.500.000, sedangkan kategori penghasilan paling sedikit (minoritas) terdapat pada kelompok penghasilan antara Rp 8.000.001 hingga Rp 10.000.000 dan lebih dari Rp 10.000.000.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel. 1 Uji Validitas Pelatihan X1

Item (X _i)	Pearson Correlation	r tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
------------------------	---------------------	---------	--------------------	------------



Pelatihan X ₁ .1	0,385	0,284	0,006	Valid
Pelatihan X ₁ .2	0,643	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .3	0,496	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .4	0,651	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .5	0,544	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .6	0,697	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .7	0,686	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .8	0,685	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .9	0,754	0,284	< 0,001	Valid
Pelatihan X ₁ .10	0,642	0,284	< 0,001	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Tabel 1 berdasarkan hasil uji terhadap menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi > 0,284 dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam variabel pelatihan X1 dinyatakan valid.

Tabel. 2 Uji Validitas Kompensasi X₂

Item (X ₂)	Pearson Correlation	r tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kompensasi X ₂ .11	0,748	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .12	0,710	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .13	0,715	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .14	0,710	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .15	0,775	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .16	0,604	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .17	0,780	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .18	0,669	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .19	0,684	0,284	< 0,001	Valid
Kompensasi X ₂ .20	0,769	0,284	< 0,001	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Tabel 2 berdasarkan hasil uji terhadap menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi > 0,284 dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam variabel kompensasi X2 dinyatakan valid.

Tabel. 3 Uji Validitas Kepuasan Kerja Y

Item (Y)	Pearson Correlation	r tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja Y21	0,429	0,284	0,002	Valid
Kepuasan Kerja Y22	0,650	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y23	0,612	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y24	0,780	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y25	0,806	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y26	0,780	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y27	0,548	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y28	0,636	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y29	0,715	0,284	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja Y30	0,787	0,284	< 0,001	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Tabel 3 berdasarkan hasil uji terhadap menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi > 0,284 dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Pelatihan X ₁	0,846	0,60	Reliabel
Kompensasi X ₂	0,921	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Y	0,893	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Tabel 4 berdasarkan hasil uji reliabilitas pelatihan X₁ memiliki cronbach's alpha 0,846 > 0,60, kompensasi X₂ memiliki cronbach's alpha 0,921 > 0,60, dan kepuasan kerja Y memiliki cronbach's alpha 0,893 > 0,60. Dengan ini dari seluruh variabel dapat disimpulkan reliabel serta seluruh instrumen dalam kuesioner dinilai konsisten dan stabil.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
 - a. Uji Kolmogorov Smirnov

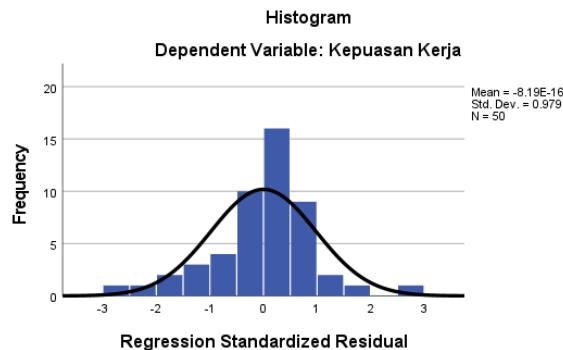
Tabel. 5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Monte Carlo Sig.	Alpha	Keterangan
0,062	0,05	Normal

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Table 5 berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov diperoleh nilai signifikansi monte carlo sig. sebesar 0,062 > 0,05. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima sehingga data berdistribusi normal.

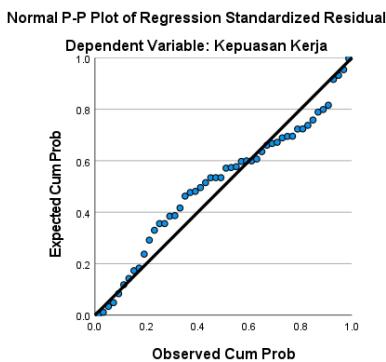
b. Analisis Grafik



Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 7 Grafik Normalitas Histogram (bell-shape curved)

Gambar 7 terlihat bahwa residual membentuk pola bell-shape curved menyerupai kurva normal, residual terbentuk simetris di sekitar nilai 0 (nol). Terdapat statistik pendukung mean residual -8.19E-16 dapat diartikan sangat mendekati 0 (nol), kemudian Std. Dev. 0,979 diartikan cukup kecil, menunjukkan penyebaran residual tidak terlalu lebar dan N yang berarti 50 sampel. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.



Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 8 Grafik Normalitas P-P Plot

Gambar 8 menunjukkan hasil analisis normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

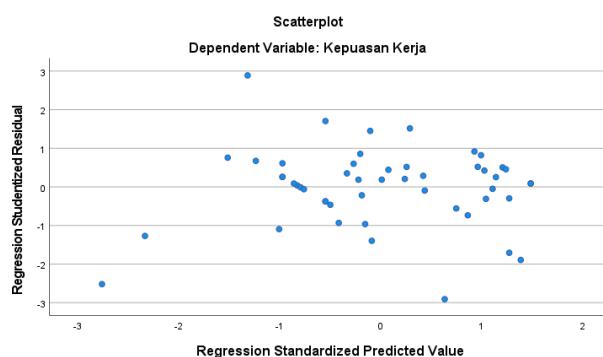
Tabel. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Pelatihan	3,142	0,318	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	3,142	0,318	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Table 6 berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai VIF sebesar $3,142 > 10$ dan tolerance sebesar $0,318 > 0,1$ untuk masing-masing variabel pelatihan dan kompensasi. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, seluruh variabel independen dapat digunakan dalam model regresi secara simultan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 9 Hasil Scatterplot Heterokedastisitas

Gambar 9 berdasarkan grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pola tertentu dalam penyebaran residual. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	-2,678	4.785	0,578
Pelatihan	0,908	0.186	0,001
Kompensasi	0,140	0.135	0,303

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Table 7 berdasarkan output SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,678 + 0,908 \cdot X_1 + 0,140 \cdot X_2 + 4,785$$

- Nilai konstanta (a) -2,678 dengan Standard error 4,785. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi konstan atau bernilai 0 (nol), maka nilai konstanta variabel kepuasan kerja senilai -2,678
- Koefisien regresi variabel pelatihan X_1 senilai 0,908. Hal ini mengindikasikan setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel pelatihan X_1 akan meningkatkan kepuasan kerja Y pegawai BKPSDM Kota Bekasi sebesar 0,908 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi X_2 berada dalam kondisi konstan. Karena nilai signifikansi untuk variabel ini adalah $0,001 < 0,05$, maka pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi bersifat signifikan secara statistik.
- Koefisien regresi variabel kompensasi X_2 senilai 0,140. Hal ini mengindikasikan setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel kompensasi X_2 akan meningkatkan kepuasan kerja Y sebesar 0,140 satuan. dengan asumsi pelatihan X_1 tetap. Namun, karena nilai signifikansi $0,303 > 0,05$, pengaruh variabel kompensasi X_2 ini tidak signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-2.678	4.785	-.560	.578	
	Pelatihan	.908	.186	.702	4.876	<.001
	Kompensasi	.140	.135	.150	1.041	.303

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 10 Hasil Uji t Parsial Variabel Pelatihan X_1 dan Kompenasi X_2 terhadap Kepuasan Kerja Y

Gambar 10 Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 4,876 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. koefisien regresi sebesar 0,908 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,908 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. sementara itu, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 1,041 dengan nilai signifikansi sebesar $0,303 > 0,05$. hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, meskipun koefisien regresi sebesar 0,140 menunjukkan arah hubungan yang positif. dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hanya variabel pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan.



2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	892,459	2	446,229	52,207
	Residual	401,721	47	8,547	
	Total	1294,180	49		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 11 Hasil Uji Simultan F Variabel Pelatihan X₁ dan Kompensasi X₂ Terhadap Kepuasan Kerja Y

Gambar 12 berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F sebesar 52,207 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan kompensasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai BKPSDM Kota Bekasi. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.690	.676	2.924

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan data statistik dengan SPSS (2025)

Gambar. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Gambar 11 diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,690 atau sebesar 69,0% variabel independen yaitu pelatihan X₁ dan kompensasi X₂ secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja Y. Sedangkan sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, kedua variabel independen yaitu pelatihan X₁ dan kompensasi X₂ secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKPSDM Kota Bekasi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi. Hal ini mendukung hipotesis pertama (Ha1) dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kartika, 2023), yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta motivasi pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar pegawai merespons positif terhadap kualitas instruktur, materi pelatihan, serta dukungan instansi dalam pelaksanaan pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah relevan dan aplikatif terhadap pekerjaan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKPSDM Kota Bekasi

Hasil uji parsial untuk variabel kompensasi menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi tetap memiliki pengaruh positif, namun tidak cukup kuat untuk secara statistik dikatakan signifikan. Temuan ini bertolak belakang dengan sebagian besar teori dan penelitian terdahulu, seperti Simamora dalam (Hilmi, 2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun demikian, hasil ini memiliki beberapa kemungkinan:



- a. Pegawai BKPSDM Kota Bekasi lebih memprioritaskan aspek lain seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan diri, atau hubungan interpersonal, daripada semata-mata imbalan finansial.
- b. Kompensasi di lingkungan instansi pemerintah seperti BKPSDM Kota Bekasi cenderung bersifat tetap dan ditentukan oleh regulasi nasional, bukan berdasarkan kinerja individual. Hal ini dapat menyebabkan pegawai merasa kurang terdorong untuk bekerja lebih keras karena imbalan yang diterima bersifat seragam.
- c. Adanya persepsi ketidakadilan atau keterbatasan ruang promosi serta insentif tambahan yang menyebabkan kompensasi tidak cukup menjadi faktor utama dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, termasuk kesesuaian dengan kebutuhan pegawai, kemampuan instruktur, serta dukungan instansi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sementara itu, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja meskipun memiliki arah hubungan yang positif. Ketidaksignifikanan ini kemungkinan dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang bersifat tetap dan telah diatur oleh kebijakan nasional, sehingga tidak cukup kuat dalam membentuk persepsi kepuasan secara berbeda antarpegawai. Namun, secara simultan, pelatihan dan kompensasi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa sinergi antara pelatihan yang efektif dan kompensasi yang layak dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Sejalan dengan temuan tersebut, BKPSDM Kota Bekasi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan melalui evaluasi rutin terhadap materi, metode, dan efektivitas pelatihan agar selaras dengan kebutuhan aktual pegawai. Upaya ini penting dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian, baik dari segi variabel, objek, maupun metode yang digunakan. Penambahan variabel lain yang lebih objektif dan terukur, seperti tingkat produktivitas kerja, kinerja pegawai, atau tingkat retensi karyawan, juga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap aspek-aspek kinerja organisasi.

Referensi

- Aditya Narayan, Harsya Maulana Fajrin, Pascal Kharua Albari, & Mohamad Zein Saleh. (2024). Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Service Quality dalam Kinerja Perusahaan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 145–153. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3473>
- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 67–71. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2057>
- Anggara, M. A. G., Sumartik, & Andriani, D. (2024). Pemberdayaan Karyawan Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Perusahaan (Studi Analisis Teori Manajemen SDM W. Edwards Deming Dalam Transformasi Modernisasi PT. KAI Era Ignasius Jonan). *Journal of Economic, Business, and Accounting*, 7(<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/issue/view/312>).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bani, M. N. K. A., Widyaningrum, M. E., Rosyafah, S., & Haryono, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompenasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i1.311>
- Barima, H., Handayani, J., & Saputra, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui



- Pelatihan. *Dimas Canthing: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 12–16. <https://doi.org/10.48144/jpm.v1i2.1834>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Ermin. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCB SI Gajah Mada Kota Palu*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Hilmi, A. N. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai varibale interverning*. Universitas Islam Indonesia.
- Ismael, A. R. P., & Sudiana, K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ. *Innovative: Journal Of Social Science* ..., 4, 788–807.
- Kartika, K. (2023). *Pengaruh pelatihan dan fasilitas kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Gumawang Akbar Syariah*. Universitas Islam Negeri Mataram.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Lente, E. C. D., Remmang, H., & Nur, I. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasiifinansial, Dan Pemgembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan PT. Vale Indonesia, Tbk. *Journal of Economy Business Development*, 2(3), 285–291. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i3.3058>
- Lestari, S., & Saroyo. (2022). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Agung Putra Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong. In *Jurnal STIA Tabalong* (Vol. 5, Issue 2).
- Muhammad, S., Khan Afridi Assistant Professor, F., Ali, W., Ullah Shah, W., & Ibrahim Alasan, I. (2020). Effect of Training on Employee Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Society, Education and Language*, 7(1), 2523–1227.
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156–171.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sekartiwi, A., & Sartika, R. T. A. D. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas X, Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2024. *PREPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 8(3), 6280–6287. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.37263>
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. H. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Wangidjaja, F., & Edalmen, E. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 333–342. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29836>
- Welkis, S. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sylvia Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(5), 1141–1148. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i5.16156>
- Yandani, K., Hardiansyah, A., Harly, M. O., & Sularmi, L. (2024). Analisis Pemberian Kompensasi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kepuasan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(1), 375–379.