



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 788-807

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ

Anggun Rizka Permata Ismael^{1✉}, Kiki Sudiana²

Universitas Telkom

Email: anggunrizka92@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sumber daya manusia yang terorganisasi dengan baik dapat melakukan suatu pekerjaan secara efektif serta efisien dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. PT. XYZ dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki dengan memperhatikan pelatihan serta kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan guna menambah kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri di perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu memahami seberapa besar pengaruh atau dampak positif pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ, kemudian seberapa besar pengaruh atau dampak positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ, serta guna mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak positif pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ secara bersamaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 103 karyawan yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan metode sampling jenuh. Kemudian, data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis PLS-SEM.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, PLS-SEM*

Abstract

Well-organized human resources can carry out work effectively and efficiently in realizing company goals. PT. XYZ manages its human resources by paying attention to training and compensation that can be given to employees in order to increase job satisfaction for the employees themselves in the company. This research aims to understand how much influence or positive impact training has on employee job satisfaction at PT. XYZ, then how big is the influence or positive impact on employee job satisfaction at PT. XYZ, as well as to find out how much influence or positive impact training and fulfillment have on employee job satisfaction at PT. XYZ simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. Data was obtained from the results of distributing questionnaires to 103 employees who were research samples using the saturated sampling method. Then the data was analyzed using descriptive analysis techniques and PLS-SEM analysis.

Keywords: Training Compensation, Job Satisfaction, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Template Didalam konteks perusahaan atau sebuah organisasi, SDM dianggap sebagai investasi jangka panjang yang mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan. Penyelenggaraan yang baik terhadap kualitas SDM menjadi kewajiban untuk perusahaan mencapai *goals* mereka dengan lebih efektif (Paillin & Mulyanti, 2023). SDM diartikan yaitu salah satu hal vital dalam perusahaan, sebagaimana dinyatakan oleh Ferdian et al. (2020). Karyawan mempunyai peran yang cukup vital dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi kunci untuk memastikan bahwa mereka bisa mengerjakan tugas serta tanggung jawab merek dengan efisiensi sesuai dengan arah tujuan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas adalah investasi jangka panjang yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Ayuningtias et al., 2018). Kinerja tinggi dari sumber daya manusia memainkan fungsi krusial dalam mengapai tujuan organisasi, yang menunjukkan bahwa keberhasilan tidak hanya bergantung pada infrastruktur fisik dan peralatan modern, tetapi juga pada kualitas SDM sebagai faktor penting.

Apabila suatu perusahaan atau organisasi tidak mempunyai SDM yang bertalenta maka citra perusahaan atau organisasi akan terpuruk. Selain itu, sebagai sumber daya manusia maka harus memerlukan keterampilan khusus. Perusahaan harus mempraktikkan manajemen sumber daya manusia yang akan mengarahkan seluruh elemen perusahaan, termasuk sumber daya manusianya sendiri dapat mencapai tujuan.

Menurut Silalahi (2022) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai sebuah makna sendiri yaitu salah satu aset penting untuk suatu perusahaan didalam mencapai target dan menjalankan visi serta misinya. Salah satu cara guna mendapatkan

keuntungan yang optimal adalah dengan menaikkan produktivitas, tenaga kerja, yang dipunyai oleh perusahaan sebagai efek dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja (Saprudin, 2018).

Menurut Timporok, et al (2023) Karyawan yang puas akan merasa, diterima serta nyaman di lingkungan kerjanya, mendapat support penuh dari atasannya, dan mendapat peluang pengembangan profesional melalui program pelatihan serta lokakarya. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang adil serta transparan serta juga pemberian insentif berdasarkan kinerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu pendapat Priansa (2017), kepuasan kerja yaitu hasil dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apa merasa senang maupun, tidak senang. Perasaan karyawan untuk pekerjaannya akan tercermin dalam perilakunya saat melaksanakan tugas.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional dimana seorang tenaga kerja merasakan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaan serta segala sesuatu mengenai lingkungan kerjanya. Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, kompensasi, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri (Bahri & Nisa, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SDM PT.XYZ pada tanggal 27 November 2023, terungkap bahwa terjadi fluktuasi dalam tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ selama tahun 2020 hingga 2022 terutama pada karyawan kontrak di perusahaan. Menurut data dan hasil wawancara pada tanggal 27 November 2023 dengan *Manager* SDM PT XYZ dapat diketahui bahwa terdapat dua (2) item penilaian kepuasan kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu pelatihan dan kompensasi yang diadakan. Dalam hasil wawancara tersebut, terungkap bahwa dari jumlah karyawan kontrak sebanyak 74 dari total 103 keseluruhan karyawan perusahaan pada tahun 2020, program pengembangan karir dan pelatihan tidak mendapat penilaian persentase karena adanya pandemi Covid-19 yang menghambat penyelenggaraan program pelatihan di perusahaan. Pada tahun berikutnya, yakni tahun 2021, terjadi peningkatan angka menjadi 55,2%. Namun demikian, angka tersebut masih tergolong rendah. Pada tahun 2022, terjadi penurunan persentase pada indikator pelatihan. Selain itu, indikator lain yang perlu diperhatikan adalah Kompensasi, yang dalam jangka waktu 3 tahun terakhir mengalami naik turun dan menunjukkan persentase yang cukup rendah.

Perusahaan memerlukan untuk memperhatikan pelatihan kerja karena naik turunnya kepuasan kerja tentunya tidak terlepas dari pelatihan kerja. Menurut Meidita (2019)

Pelatihan yaitu tahapan pembelajaran yang memiliki probabilitas tenaga kerja melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang sekarang sesuai dengan adanya standarisasi yang sudah ditentukan, dimana meningkatkan, keahlian serta pengetahuan secara sistematis hingga dapat meningkatkan kinerja yang, professional di, bidangnya. Pendapat lain menjelaskan Pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam melakukan penyelesaian pekerjaannya dalam suatu perusahaan yang, pada akhirnya akan adanya peningkatan kepuasan kerja. Melalui kegiatan pelatihan, upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dicapai (Saprudin, 2018). Hal ini menjadi bukti bahwa para karyawan akan merasa bahwa pelatihan yang baik akan membuat para karyawan senang untuk melakukan sebuah pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu untuk mendukung tingkat kepuasan kerja bisa dilakukan dengan membuat pelatihan yang baik. Berdasarkan data yang didapatkan dari PT XYZ, dapat dilihat, bahwasannya pelatihan yang, diberikan oleh perusahaan XYZ kepada karyawannya pada tahun 2020 hingga 2022 juga mengalami kenaikan. Berdasarkan jumlah karyawan kontrak sebanyak 74 dari total 103 keseluruhan karyawan di perusahaan. Pada tahun 2020 tidak terdapat karyawan yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2021 terdapat 50 karyawan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 14 kali pelatihan. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat 52 karyawan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 18 kali pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SDM pada PT XYZ menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan seperti *workshop*, *leadership class*, dan *Technical Training* diberikan kepada *staff* karyawan tetap maupun kontrak yang diadakan oleh PT XYZ, yang dimana pada penelitian ini berfokus kepada karyawan kontrak sebanyak 74 orang karyawan kontrak. Hal tersebut diteruskan dimana Manager SDM menyebutkan bahwa sebanyak 28 karyawan merasa tidak puas dengan pelatihan diantaranya adalah level staff merasa kesulitan dan tidak berkembang saat bekerja di perusahaan ini. Sedangkan beberapa karyawan lainnya menyebutkan bahwa pelatihan yang diberikan kurang efisien dari segi waktu dalam setiap sesinya dan tidak interaktif sehingga merasa bosan saat mengikuti pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik tentunya akan memberikan banyak manfaat dan dampak terhadap karyawan, selain itu juga berefek pada kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Dibuktikan, oleh beberapa hasil penelitian yang menjelaskan adanya efek pelatihan terhadap peningkatan kepuasan kerja, Penelitian yang telah dilakukan, oleh Sugiono, et al (2020) menjelaskan jika adanya kompensasi dan pelatihan yang bagus dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawainya. Hal tersebut, didukung oleh penelitian Salim, et al (2022) menjabarkan faktor kepuasan kerja karyawan adalah

dengan, adanya kompensasi dan pelatihan yang mendukung, selain itu kepuasan kerja juga menjadi faktor tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain pelatihan terdapat kompensasi yang dapat memberikan pengaruh ke kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi ialah segala penghasilan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima, karyawan untuk imbalan atas jasa, yang diberikan kepada perusahaan..Werther & Davis (dalam Hasibuan, 2020) menjelaskan Kompensasi ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja, sebagai hasil dari pekerjaannya, baik dalam bentuk upah per jam maupun gaji yang diterima dalam periode tertentu

Berdasarkan data untuk karyawan tetap akan mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, pendidikan, tunjangan overtime, tunjangan pendidikan, tunjangan PPh, dan jasa produksi. Sementara karyawan kontrak hanya akan mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan overtime dan tunjangan jasa produksi. Pada kompensasi tersebut Manager SDM menjelaskan bahwa banyak tenaga kerja yang komplain terutama pada karyawan dengan status kontrak. Mereka merasa bahwa sistem tunjangan overtime yang diberikan perusahaan tidak memuaskan di dalam survei kepuasan yang dilakukan oleh divisi SDM. Mereka menyebut sistem tunjangan overtime yang baru adalah menggunakan persentase dari gaji karyawan yang asalnya menggunakan sistem flat per level/jabatan.

Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan jika kompensasi, merupakan imbalan yang diterima oleh, seorang pekerja sebagai akibat dari pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi yang dianggap pantas, hal tersebut mampu memberikan dukungan terhadap produktivitas individu tersebut, yang pada gilirannya juga. berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini, dibuktikan oleh beberapa penelitian yang sudah dilakukan, Zulkifli (2022) dalam penelitiannya menjelaskan jika Adanya hubungan antara, kompensasi serta kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur menandakan bahwa semakin, optimal, pemberian, kompensasi, semakin signifikan pula pengaruhnya terhadap, kepuasan kerja para pegawai, di institusi tersebut. Ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat kepuasan kerja dari para pegawai. Penelitian lainnya menurut Walawengko, Agusdin & Saufi (2021) dengan judul "The Effect Of Compensation On Job Satisfaction And Employees Performance At Tvri Station West Nusa Tenggara" yang menjabarkan, bahwa yaitu Kompensasi dapat memiliki pengaruh, positif serta signifikan, terhadap, Kepuasan Kerja karyawan. Diperkuat oleh pendapat Harispon & Firdaus (2022) Kompensasi dapat berperan sebagai alat pengawasan, indikator produktivitas, dan strategi untuk mencapai tujuan

tertentu. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja karyawan, menjadi elemen yang harus senantiasa diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta tenang bagi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Kepuasan kerja karyawan bisa merosot, bahkan menjadi nol, atau negatif, apabila kompensasi tidak tersedia atau kurang memadai, serta kepuasan kerja yang rendah, akan berdampak pada performa atau kinerja perusahaan. Sebaliknya, peningkatan kepuasan kerja dapat diasumsikan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Secara keseluruhan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan, terhadap kepuasan kerja karyawan, yang, pada akhirnya, memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan yaitu kompensasi ialah imbalan yang diterima oleh pekerja, sebagai hasil dari pekerjaannya. Dengan kompensasi yang dianggap memadai, hal tersebut dapat mendukung produktivitas individu, berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Maka dari berbagai faktor yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. XYZ dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan guna mengobservasi mengenai pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT. Xyz. Sehingga peneliti mengambil judul "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ".

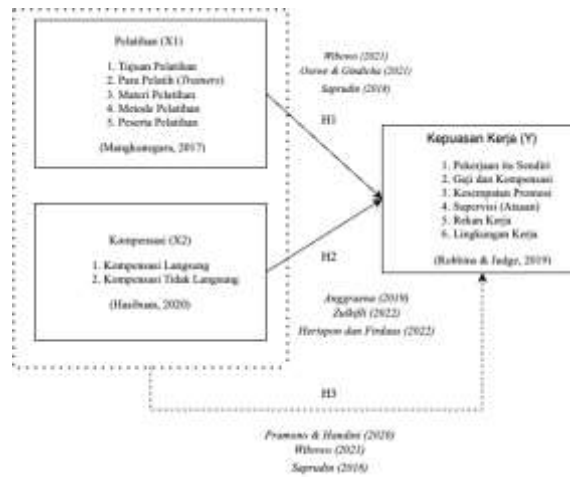
METODE PENELITIAN

Metode penelitian mengacu pada aturan ilmiah guna pengumpulan data untuk tujuan atau kegunaan spesifik (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini, penulis memakai metode kuantitatif. Sugiyono (2022) mendefinisikan metodologi penelitian kuantitatif sebagai metodologi penelitian yang berdasarkan atas asas positifisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan cara mengumpulkan serta menganalisis sekumpulan data. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Sugiyono (2022) menjelaskan jenis penelitian deskriptif bersifat statis dan diterapkan guna menganalisis kumpulan informasi dengan cara mendeskripsikan informasi yang dikumpulkan. Berdasarkan tipe penyelidikan, penelitian ini memakai tipe kausal yang mana terdapat hubungan sebab akibat dengan variabel bebas yang memberikan dampak dan variabel terikat yang terdampak (Sugiyono, 2022).

Unit analisis yang disasar pada riset ini ialah individu. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) sumber data unit analisis individu berasal dari tanggapan setiap karyawan. Selanjutnya berdasarkan keterlibatan penulis pada penelitian ini, penulis tidak memanipulasi dan mengintervensi data. Data yang ada pada penelitian ini berpangkal langsung dari

pengisian kuesioner oleh responden. Kemudian berdasarkan latar penelitian, menggunakan *noncontrived setting*. Penelitian dengan *Noncontrived setting* dilaksanakan tanpa adanya keikutsertaan penulis atau peneliti pada aktivitas alamiah responden (Sekaran dan Bougie, 2017). Lalu berdasarkan rentang waktu, penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Ananda dan Fadhli (2018) menyatakan bahwa *cross sectional* merupakan penghimpunan data dalam satu waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2022), hipotesis ialah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Seiring dengan perumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, penulis akan menguraikan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

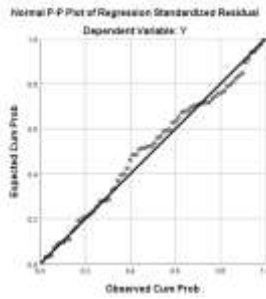
- H1: Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak pada PT. XYZ.
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak pada PT. XYZ.
- H3: Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak pada PT XYZ

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

- a. Uji Grafik



Gambar 2. Gambar Hasil Uji Grafik Normalitas
 Sumber: Data olahan penulis (2024)

Gambar 2 menggambarkan adanya titik-titik yang membentuk pola garis sepanjang garis diagonal. Ini mengindikasikan bahwa data tersebar relatif dekat dengan garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Dengan hasil ini yang mendukung uji normalitas berdasarkan p-plot, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Statistik

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,46758548
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,056
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh yaitu 0,200 dan skor sig > 0,05. Dengan demikian, hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan data yang ada dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	0,772	3,999		0,193	0,847		
1 Pelatihan	0,547	0,181	0,361	3,017	0,004	0,315	3,171
Kompensasi	0,333	0,077	0,500	4,172	0,000	0,315	3,171

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

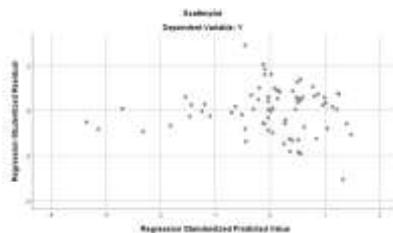
Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

Menurut Tabel 1, nilai *Collinearity Statistics*-nya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai VIF variabel Pelatihan adalah 3,171 dengan nilai tolerance sebesar 0,315.
2. Nilai VIF variabel Kompensasi ialah 3,171 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,315.

Dari hasil yang diperoleh di atas, kesimpulan yang dapat ditarik ialah gejala multikolinearitas tidak terjadi pada model yang digunakan karena skor VIF < 10 dan skor *tolerance* > 0,1.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 2, pola yang terbentuk tidak menunjukkan keteraturan dan tidak mengikuti pola tertentu seperti gelombang. Titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Guna menjelaskan bagaimana besar pengaruh Kepuasan Gaji dan Flexible Working Arrangement terhadap Turnover Intention pada Gen Z yang Bekerja, penulis menggunakan rumus regresi linear berganda berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Variable X₁ Pelatihan

b₂ = Koefisien Variable X₂ Kompensasi

e = Error

Berikut ialah hasil dari pengolahan data untuk analisis regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Statistics
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
	(Constant)	0,772	3,999		0,193	0,847	
1	Pelatihan	0,547	0,181	0,361	3,017	0,004	0,315
	Kompensasi	0,333	0,077	0,500	4,172	0,000	0,315

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 3 hasil regresi linear berganda dapat dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,772 + 0,547X_1 + 0,333X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa:

- Konstanta (a) sebesar 2,094, yang berarti jika nilai konsisten variabel dependen (Y) tanpa adanya nilai X₁ dan X₂ adalah sebesar 0,772.
- Koefisien regresi (b₁ dan b₂) adalah sebesar 0,547 dan 0,333, yang berarti setiap penambahan 1 poin nilai X₁, maka nilai variabel dependen (Y) akan bertambah sebesar 0,547, dan setiap penambahan 1 poin X₂, maka nilai variabel dependen (Y) akan bertambah sebesar 0,333. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, maka artinya arah pengaruh variabel Y terhadap variabel X₁ dan variabel X₂ adalah positif.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Untuk pengujian hipotesis parsial, penulis menggunakan uji T dengan hipotesis sebagai berikut:

- Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. XYZ

- H0: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ.
 - H1: Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ.
2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. XYZ.
- H0: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ.
 - H2: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji t adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* atau derajat kebebasan sebesar $(n - k) = 74 - 3 = 71$, sehingga didapatkan t_{tabel} sebesar 1.66660 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima, dan H1 ditolak.
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 ditolak, dan H1 diterima.

Berikut hasil pengolahan data untuk uji T:

Tabel 4. Hasil Uji T

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	0,772	3,999		0,193	0,847		
1	Pelatihan	0,547	0,181	0,361	3,017	0,004	0,315	3,171
	Kompensasi	0,333	0,077	0,500	4,172	0,000	0,315	3,171

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 4 , dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Pelatihan (X_1) memiliki skor t_{hitung} sebesar 3,017, yang artinya lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.66660), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak, dan H1 diterima. Dapat disimpulkan jika Pelatihan (X_1) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. XYZ.
2. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki skor t_{hitung} sebesar 4,172, yang artinya lebih besar dari skor t_{tabel} (1.66660), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak, dan H2 diterima. Artinya, dapat disimpulkan jika Kompensasi (X_2) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT.

XYZ.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian hipotesis simultan, penulis menerapkan uji F dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. XYZ.
 - H0: Pelatihan dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ.
 - H3: Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji F adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* atau derajat kebebasan sebesar $(k ; n - k) = 3 ; 71$, sehingga didapatkan F_{tabel} sebesar 2.73 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05), maka H0 diterima, dan H1 ditolak.
- b. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05), maka H0 ditolak, dan H1 diterima.

Berikut hasil pengolahan data untuk uji F:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4613,608	2	2306,804	75,051	.000 ^b
Residual	2182,298	71	30,737		
Total	6795,905	73			

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

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dijelaskan jika hasil uji F yang didapatkan ialah sebesar 75,051, yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,73) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak, serta H3 diterima. Artinya, terbukti bahwa Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap perubahan pada variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	0,679	0,670	5,54406
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data olahan penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 0,824, Pada nilai R square yang didapatkan sebesar 0,679. Berikut adalah rumus untuk menghitung R square:

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

Maka perhitungannya menjadi:

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

$$Kd = (0,824)^2 \times 100\%$$

$$= 67,9\%$$

Hal tersebut membuktikan jika variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 67,9%, sementara sisanya sebesar 32,1% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Pembahasan Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian yang dijalankan penulis pada PT. XYZ mengambil jumlah sampel penelitian sebesar 74 responden dengan pengelompokan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut elaborasi lebih lanjut terkait karakteristik responden:

Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 74 responden karyawan PT. XYZ, sebanyak 64 orang (86%) adalah laki-laki dan 10 orang (14%) Artinya, karyawan PT. XYZ mayoritas berjenis kelamin.

Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden dengan rentang usia 20 sampai 30 tahun memiliki jumlah persentase sebesar 91% atau 67 orang, usia 31 sampai 40 tahun yakni sebesar 9% atau 7 orang, usia 41 sampai 50 tahun dan responden dengan usia diatas 50 tahun yakni sebesar 0% atau 0 orang. Hasil ini menjelaskan jika sebagian besar karyawan PT. XYZ merupakan orang dewasa dengan rentang usia 20 sampai 30 tahun.

Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa pendidikan terakhir untuk SMA/K Sederajat sebesar 8% atau 6 orang, Diploma (D3) sebesar 64% atau 47 orang, dan Sarjana (S1) sebesar 25% atau 21 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana sebesar 0% atau 0 orang responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan Diploma (D3). Maka dapat diindikasikan bahwa PT. XYZ mengedepankan *skill* dari *talent* yang direkrut ketimbang tingkat pendidikan.

Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan lama bekerja dimulai dari 1 sampai 3 tahun memiliki persentase sebesar 100% atau 74 orang, dan sisanya memiliki persentase sebesar 0%. Dapat diartikan jika pada PT. XYZ karyawan kontrak mereka diisi dengan karyawan yang rentang lama bekerjanya pada 1-3 tahun.

Analisis Deskriptif

Menurut hasil penelitian yang dilakukan pada PT. XYZ dengan jumlah sampel penelitian sebesar 74 responden pada karyawan berstatus PKWT, hasil analisis deskriptif yang ada pada penelitian ini membuktikan pengaruh Pelatihan serta Kompensasi terhadap kepuasan Kerja. Pada variabel pelatihan, hasil analisis deskriptif dari jawaban responden adalah Baik, dapat dilihat dari garis kontinum yang menunjukkan angka persentase sebesar 81,02%. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa secara garis besar tingkat pelatihan pada PT. XYZ sudah tergolong baik. Namun, meski rata-rata *item* jawaban responden pada variabel pelatihan dapat dikategorikan baik, ada beberapa pertanyaan yang memiliki persentase jawaban lebih rendah dibandingkan yang lainnya, salah satunya yaitu pada dimensi kualifikasi peserta, mengenai pelatihan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan memiliki persentasi sebesar 73,2% dengan kategori baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat diindikasikan jika masih banyak responden menilai bahwa pelatihan yang dibutuhkan karyawan PT.XYZ masih kurang tepat sasaran karena pelatihan yang diberikan bukan apa yang dibutuhkan karyawan.

Sedangkan perolehan skor tertinggi pada variabel pelatihan adalah indikator "Pelatih cakap dalam menyampaikan materi " dengan perolehan skor 84,6% dengan kategori sangat baik. Dari perolehan tersebut, dapat diindikasikan bahwa manajemen memberikan pelatihan dengan menunjuk mentor yang cakap sehingga walaupun tidak relevan dengan apa yang dibutuhkan karyawan tetapi ilmu yang diajarkan bisa efektif mudah untuk dipahami. pelatihan yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan yang puas akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi terhadap organisasi (Fauzan, 2015).

Untuk analisis deskriptif pada variabel Kompensasi mendapatkan kategori baik dengan perolehan pada garis kontinum sebesar 84,3%. Dari hasil tersebut, kesimpulannya adalah Kompensasi yang diberikan oleh PT. XYZ kepada karyawannya sudah baik. Pada hasil regresi di atas, dapat dikatakan bahwa Kompensasi yang diberikan oleh PT. XYZ cenderung sudah baik dan dapat mendukung karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Namun, pada beberapa indikator Kompensasi memiliki hasil yang lebih rendah dari perolehan skor *item* lainnya. Pada indikator ke sepuluh mengenai "Tunjangan", rata-rata responden memilih untuk cukup setuju sehingga menghasilkan persentase sebesar 69,7% dengan kategori baik. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT. XYZ cenderung belum mampu puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan THR yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan harapan. Pemberian berbagai macam tunjangan kerja misalnya tunjangan kerja kesehatan, tunjangan kerja makan, tunjangan kerja transport, tunjangan kerja hari raya membuat karyawan berpikir untuk mempertahankan pekerjaannya meskipun gaji yang didapat kecil (Wati & Sutanto, 2015). Menurut Iryani, et al (2022) pemberian tunjangan kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pegawai.

Selanjutnya adalah analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja yang juga mendapatkan hasil yang baik yaitu sebesar 75,57%. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan jika karyawan PT. XYZ secara garis besar sudah merasa puas dengan bekerja di PT. XYZ. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terdapat pada latar belakang dimana tingkat kepuasan kerja di PT. XYZ baik di tahun 2020 dan 2021, namun mengalami fluktuasi bahkan penurunan di tahun 2022. Setelah ditinjau ulang, adanya inkonsistensi pada tingkat kepuasan kerja karyawan disebabkan dengan adanya pengefesiensikan budget pengeluaran perusahaan yang berdampak kepada aktivitas pelatihan yang diberikan karena finansial perusahaan sedang tidak baik di akhir 2021 hingga 2022. Dari hasil pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif pelatihan, kompensasi serta kepuasan kerja cenderung baik. Artinya, pengembangan karier dan pelatihan yang diimplementasikan di PT. XYZ secara keseluruhan dinilai berpengaruh positif dalam

kepuasan kerja karyawannya. Tentunya, program pelatihan dan kompensasi ini dapat diimprovisasi kembali seiring berjalannya waktu untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompenasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ yang ditunjukkan pada hasil uji regresi linear berganda yang sudah dilakukan sebelumnya. Jika variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) diasumsikan bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja karyawan ialah sebesar 0,772. Untuk setiap kenaikan nilai pada variabel pelatihan, sehingga nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0,547 satuan, sedangkan di setiap kenaikan nilai pada variabel kompensasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan sebesar 0,333 satuan.

Untuk menjawab hipotesis-hipotesis yang sudah ditetapkan, maka dilakukan uji t untuk mencari nilai t hitung yang akan digunakan untuk menentukan kaidah keputusan yang akan diambil. Ketentuan dari uji hipotesa-hipotesa dalam penelitian ini adalah, jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima. Maka artinya, variabel independen tidak secara signifikan memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Sedangkan jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen secara signifikan memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai t tabel yang ditemukan ialah sebesar 1.66660 yang artinya nilai t hitung harus melebihi 1.66660, agar keputusan yang ditentukan ialah H_0 ditolak, sedangkan H_1 dan H_2 pada uji t dalam penelitian ini diterima.

Untuk membuktikan bahwa H_1 pada uji t diterima, maka dapat dijelaskan dalam Tabel x mengenai hasil uji t pelatihan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ, didapatkan t hitung untuk senilai 3,017, yang artinya lebih besar dari nilai t tabel (1.66660), dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak, serta H_2 diterima. Artinya, dapat dijelaskan bahwa pelatihan (X_1) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. XYZ. Hasil ini mendukung hasil riset Saprudin (2018) pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam melakukan penyelesaian pekerjaannya dalam suatu perusahaan yang.pada akhirnya akan adanya peningkatan kepuasan kerja.

Untuk menjawab hipotesis H_2 , maka dapat dilihat pada Tabel 4.7 mengenai hasil uji t pelatihan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ, variabel Pelatihan (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,172, yang artinya lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.66660), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Dapat

disimpulkan jika kompensasi (X2) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. XYZ. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Zulkifli (2022) dalam penelitiannya menjelaskan jika Adanya hubungan antara, kompensasi serta kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur menandakan bahwa semakin optimal pemberian kompensasi, semakin signifikan pula pengaruhnya terhadap, kepuasan kerja para pegawai, di institusi tersebut.

Menurut hasil uji F sudah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa hasil uji F yang didapatkan adalah sebesar 75,051, yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,73) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, serta H_3 diterima. Interpretasi yang dapat diambil adalah dalam penelitian ini terbukti jika pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. XYZ.

Selanjutnya, penulis juga menggunakan uji koefisien determinasi guna memahami besaran persentase variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana semakin besar skor yang didapatkan, maka model regresi yang digunakan semakin baik dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen akan semakin besar. Hasil pada penelitian ini menunjukkan jika variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 67,9%, sementara sisanya sebesar 32,1% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya yang tidak dianalisis oleh penulis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami Pelatihan di PT. XYZ, meneliti Kompensasi di PT. XYZ, serta menganalisis bagaimana Pelatihan dan Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Tingkat Pelatihan di PT. XYZ tergolong baik.
- 2) Tingkat Kompensasi di PT. XYZ tergolong baik.
- 3) Tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. XYZ tergolong baik.
- 4) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu pula Kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) memengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, R., & Astuty, P. (2023). The effect of compensation and motivation on employee satisfaction and performance at PT Pasma karya Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(10), 2488–2497. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i10.473>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Duryadi. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS (J. T. Santoso (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris, 3/E. (3 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada pt. Dharma Guna Wibawa Di Tapung kabupaten kampar*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/371>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80–90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jjimt.v3i3.830>
- Omokojie, S., & Edith, O. (2021). THE IMPACT OF TRAINING ON EMPLOYEES' WORK PERFORMANCE, MOTIVATION AND JOB SATISFACTION: THE CASE OF

- INTEGRATED DATA SERVICES LIMITED (IDSL), BENIN CITY. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 9(1), 37–51.
- Osewe, J. O., & Gindicha, J. Y. (2021). Effect of Training and Development on Employee Satisfaction: A Case of the Judiciary of Kenya. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3), 661–667. <https://doi.org/10.24018/ejsocial.2021.1.3.50>
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). *Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis*. 2(2), 66–74.
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya. *Soetomo Business Review*, 1, 52–65.
- Priansa, D. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Putri, S., Supriatna, A., Djaha, Z., Dudija, N., Bakar, R., Sary, F., Wulansari, P., Kusumadewi, R., Wangka, N., Tamam, B., Syamsuddin, & Novianti, E. (2022). *PERILAKU ORGANISASI (TINJAUAN TEORIS)* (H. Ningrum (ed.); 1st ed.). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Ranjabar, J. (2021). *PERILAKU ORGANISASI* (A. Mulyawarman, Ed.; 1st ed.). ALFABETA cv.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (S. Yagan (ed.); 18th ed.). Pearson.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 157. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.383>
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Saufi, A., Clara Nelti, F. W., & Agusdin, A. (2021, June 1). *C22 - the effect of compensation on job satisfaction and employees performance at TVRI station West Nusa tenggara*. Repository UNRAM. <http://eprints.unram.ac.id/id/eprint/39477>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis; Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6 ed.). Salemba Empat
- Sesen, H., & Ertan, S. S. (2021). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0014>
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim 81 Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In Suryani & R. Damayanti (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4 ed.). PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2021).
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan. *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 4(2), 602–627. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/929>
- Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Timporok, W. E., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Manajemen, J., & Bisnis, F. (2023). *DI MEDIASI OLEH ETOS KERJA (STUDI KASUS PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI SULAWESI UTARA) THE INFLUENCE OF TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION MEDIATED BY WORK ETHIC (CASE STUDY AT THE NORTH SULAWESI PROVINCIAL PUBLIC WORKS OFFICE*. 11(4), 67–75.
- Walewangko, C. N. F. . A. & S. A. (2021). The Effect Of Compensation On Job Satisfaction And Employees Performance At Tvri Station West Nusa Tenggara. *IJSET-International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 8(6), 480–489.
- Wibowo, C. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ROY SENTOSO COLLECTION YOGYAKARTA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 93–105.
- Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2022. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 54–74. <https://doi.org/10.52596/ja.v6i1.151>.