



Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kelurahan Sukabumi Selatan)

Ilham Saputra^{1*}, Hari Subagio²

¹Program Studi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

²Program Studi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: 2231500485@student.budiluhur.ac.id

Abstract. *The purpose of this study aims to investigate the effect of Training, Work Discipline, and Compensation on Job Satisfaction at the South Sukabumi Village Office. Using a Likert scale questionnaire, the study involved a sample of 62 respondents with the Non-Probability Sampling method and saturated sample technique. The results of multiple linear regression analysis in SPSS v.26 showed that Training had no effect while Work Discipline and Compensation had a significant effect on Job Satisfaction. These findings provide insight for management in managing Training as well as to improve supportive Work Discipline and Compensation conditions, with practical implications for improving employee/staff Job Satisfaction, organizational effectiveness, and recommendations for further research in this area.*

Keywords: *Work Discipline; Job Satisfaction; Compensation; Training*

Abstrak. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Kelurahan Sukabumi Selatan. Menggunakan kuesioner skala Likert, penelitian melibatkan sampel sebanyak 62 Responden dengan metode *Non Probability Sampling* dan teknik sampel jenuh. Hasil analisis regresi linear berganda di SPSS v.26 menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh sedangkan Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam mengelola Pelatihan serta untuk meningkatkan kondisi Disiplin Kerja dan Kompensasi yang mendukung, dengan implikasi praktis untuk peningkatan Kepuasan Kerja karyawan/pegawai, efektivitas organisasi, dan rekomendasi untuk penelitian lanjutan di bidang ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kompensasi; Pelatihan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kesadaran akan peran krusial sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi menjadi prasyarat penting untuk membangun lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan. Unsur manusia tetap sangat penting dan dibutuhkan (Suwarsa & Hasibuan, 2021). Kepuasan kerja merupakan sikap menyeluruh yang terbentuk dari akumulasi berbagai sikap spesifik terhadap unsur-unsur pekerjaan, karakteristik personal, serta interaksi sosial yang berkembang di luar aktivitas kerja itu sendiri (Apriliani, 2022).

Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana pegawai akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi (Andayani dan Hirawati 2021). Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai. Disiplin kerja sebagai sikap hormat, menghargai, serta patuh dengan aturan yang diberlakukan, baik aturan tertulis atau tidak tertulis, dan bersedia menerapkannya dengan tetap menerima sanksi

jika dia bertindak melawan peraturan atau tugas dan kewenangan yang menjadi tanggung jawabnya (Ahmadi Umar et al., 2023). Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Maulana, Mujanah, & Fianto, 2025). Kompensasi yang diberikan secara adil dan kompetitif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Darmawan, Mardikaningsih, Arifin, Sinambela, & Putra, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara mengenai kondisi pada Kelurahan Sukabumi Selatan dengan pihak terkait, diketahui bahwa terdapat indikasi penurunan kepuasan kerja pada pegawai, yang ditunjukkan melalui tingkat absensi, keterlambatan, serta kurangnya semangat kerja. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pegawai, tingkat disiplin kerja yang bervariasi antar individu, serta kompensasi dirasakan belum sepenuhnya mencerminkan beban dan tanggung jawab pekerjaan.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun hasil yang diperoleh belum sepenuhnya konsisten. Penelitian (Ananto, Nururrohmah, & Uli, 2023) dan (Silaban, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian (Rumeen et al., 2023) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan telah banyak dilakukan, namun hasil yang diperoleh belum menunjukkan konsistensi. Penelitian (Karabi & Foeh, 2024) dan (Nurdin, Baskoro, & Sulistyorini, 2023), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian (Mufida, Minullah, & Pramesthi, 2025; Ningsih, Soeliha, & Ciptasari, 2024; Nursella, Hasan, & Yuliani, 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan dan menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian (Darwis, 2020; Hura, Tanjung, Hia, Apriliani, & Ulinta, 2021; Sulistyono, Suswati, & Nasir, 2025), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian (Halim & Yusianto, 2023; Tirtowaluyo & Turangan, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan pada berbagai sektor. Penelitian oleh (Nurdin et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Hura et al., 2021) serta (Sulistyono et al., 2025) yang menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Selain itu, (Welkis, Timuneno, Maak, & Fanggidae, 2024; Wibowo, 2021; Wirawan, Widiadnya, & Widyawati, 2022) juga membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada sektor perhotelan dan perusahaan swasta.

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta seperti hotel, perusahaan retail, villa, dan instansi pemerintah tertentu dengan jumlah sampel yang relatif terbatas, berkisar antara 30 hingga 50 responden. Konteks penelitian pada instansi pemerintahan tingkat kelurahan masih relatif terbatas, khususnya pada Kantor Kelurahan Sukabumi Selatan yang memiliki karakteristik organisasi, pola kerja birokratis, serta sistem pelayanan publik yang berbeda dibandingkan sektor swasta.

Selain itu, penelitian ini melibatkan 62 responden dengan menggunakan metode non probability sampling dan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap kondisi internal organisasi yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mereplikasi penelitian sebelumnya, tetapi juga mengisi gap kontekstual pada lingkungan kerja pemerintahan tingkat kelurahan yang belum banyak dikaji secara empiris. Berdasarkan latar belakang, fenomena dan *research gap* tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai di Kantor Kelurahan Sukabumi Selatan)”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan mengoptimalkan sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Fika & Zohriah, 2024).

Menurut (Triansyah, 2024) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan bagian khusus yang di miliki dari setiap organisasi, yang artinya organisasi harus mampu melihat bakat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar Mathis & Jackson, 2011 dalam (Silaban, 2023).

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Riski dan Widiyana (2020) Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat membangkitkan rasa memiliki dan menciptakan loyalitas tinggi terhadap organisasi. Menurut Siagian (2010) dalam (Wirawan et al., 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan.

Menurut Keith Davis (2017) dalam (Jopanda, 2021), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko (2017) dalam (Jopanda, 2021).

C. Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis oleh organisasi yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sehingga mampu menjalankan pekerjaan secara efektif. Widodo, 2015 dalam (Wibowo, 2021) pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas terencana untuk menghasilkan perubahan pada aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude), dan perilaku (behavior) karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih profesional.

Suryantiko & Lumintang, 2018 dalam (Ananto et al., 2023), pelatihan (training)

adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Mathis & Jackson 2011 dalam (Silaban, 2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan berdasarkan standar tertentu.

D. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Wenas & Ikhrum, 2023). Sementara itu, (Mangkunegara, 2017 dalam (Wenas & Ikhrum, 2023) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan mendorong sikap profesionalisme. Disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, Fahraini (2022). Disiplin kerja sebagai sikap hormat, menghargai, serta patuh dengan aturan yang diberlakukan, baik aturan tertulis atau tidak tertulis; dan bersedia melakukan atau menerapkannya dengan tetap menerima sanksi jika dia bertindak melawan peraturan atau tugas dan kewenangan yang menjadi tanggung jawabnya (Ahmadi Umar et al., 2023).

E. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan/pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka. Pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot Darmawan & Wibawa et al., 2019 dalam (Hura et al., 2021).

Perusahaan yang berhasil memadukan kompensasi kompetitif dengan strategi lain, seperti program pengakuan dan peluang pengembangan karier, akan berada pada posisi yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan menarik bakat baru (Lastner 2024). Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung (gaji, upah, bonus), kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), dan kompensasi non finansial (pengakuan, fasilitas kerja, lingkungan kerja) Mondy, 2016 dalam (Darwis, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kelurahan Sukabumi Selatan yang berjumlah 62 orang pegawai. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh, peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara (interview), pengamatan (observasi), angket (kuesioner), dan pengukuran langsung (eksperimen). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* Versi 26 melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan dengan tahapan analisis koefisien korelasi sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji t-test.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menentukan apakah suatu item valid atau tidak, perlu dilakukan perbandingan antara nilai r hitung (Rhitung) pada kolom *Correct Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel (Rtabel) dari uji *Pearson Product Moment*.

Analisis Uji Validitas

Pengujian validitas data merupakan cara untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi item-total yang disebut sebagai r hitung. Nilai r hitung harus dibandingkan dengan nilai r tabel yang dapat dihitung dengan

menggunakan derajat kebebasan (df) yang diperoleh dari jumlah responden (n). Untuk penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 (Sugiyono, 2020).

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.44	14.053	.433	.637
X1.2	27.47	14.614	.388	.648
X1.3	27.26	13.604	.446	.633
X1.4	27.26	13.834	.460	.630
X1.5	27.03	16.065	.189	.687
X1.6	27.47	14.679	.256	.682
X1.7	27.26	13.736	.476	.626
X1.8	27.52	13.992	.342	.660

Berdasarkan Tabel di atas pada pernyataan X1.5 r hitung 0,189 < dari r tabel 0,2500, sehingga pernyataan tersebut tidak valid, sehingga dilakukan pengujian kembali dengan menghilangkan X1.5.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23.23	12.506	.417	.648
X1.2	23.26	12.949	.386	.656
X1.3	23.05	12.047	.435	.642
X1.4	23.05	12.145	.470	.634
X1.6	23.26	12.949	.260	.693
X1.7	23.05	12.047	.487	.629
X1.8	23.31	12.282	.349	.668

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item - Total Correlation menggambarkan nilai r hitung untuk setiap item atau butir pertanyaan 1-7. Semua butir pertanyaan dianggap valid karena memiliki nilai Corrected Item- Total Correlation yang lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,2500.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.63	21.581	.351	.741
X2.2	36.74	19.178	.603	.700
X2.3	36.76	22.154	.340	.742
X2.4	36.44	23.004	.295	.746
X2.5	36.66	22.162	.410	.733
X2.6	36.31	21.429	.480	.724
X2.7	36.87	20.442	.423	.731
X2.8	36.84	20.269	.520	.716
X2.9	36.69	22.413	.307	.746
X2.10	36.74	20.752	.411	.733

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item - Total Correlation menggambarkan nilai r hitung untuk setiap item atau butir pertanyaan 1-10.

Semua butir pertanyaan dianggap valid karena memiliki nilai Corrected Item- Total Correlation yang lebih besar dari nilai rtabel, yaitu 0,2500.

Tabel 4. Uji Validitas Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18.60	10.638	.246	.640
X3.2	18.21	10.824	.310	.608
X3.3	17.95	10.571	.397	.577
X3.4	17.90	10.253	.393	.576
X3.5	17.90	10.089	.482	.545
X3.6	17.98	10.311	.380	.581

Berdasarkan Tabel di atas pada pernyataan X3.1 r hitung 0,246 < dari r tabel 0,2500, sehingga pernyataan tersebut tidak valid, sehingga dilakukan pengujian kembali dengan menghilangkan X3.1.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.2	15.10	8.089	.250	.655
X3.3	14.84	7.646	.383	.592
X3.4	14.79	7.644	.324	.622
X3.5	14.79	6.759	.580	.496
X3.6	14.87	6.967	.457	.555

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item - Total Correlation menggambarkan nilai rhitung untuk setiap item atau butir pertanyaan 1-5. Semua butir pertanyaan dianggap valid karena memiliki nilai Corrected Item- Total Correlation yang lebih besar dari nilai rtabel, yaitu 0,2500.

Tabel 6. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28.06	14.488	.532	.659
Y2	27.95	15.555	.506	.671
Y3	28.29	14.931	.425	.683
Y4	28.16	14.039	.544	.655
Y5	28.24	14.777	.385	.695
Y6	27.61	17.454	.204	.722
Y7	27.77	16.342	.309	.706
Y8	27.90	15.925	.356	.697

Berdasarkan Tabel di atas pada pernyataan Y6 r hitung 0,204 < dari r tabel 0,2500, sehingga pernyataan tersebut tidak valid, sehingga dilakukan pengujian kembali dengan menghilangkan Y6.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.68	12.812	.531	.666
Y2	23.56	13.824	.504	.678
Y3	23.90	13.531	.377	.705
Y4	23.77	12.178	.575	.652
Y5	23.85	13.175	.368	.710
Y7	23.39	14.471	.321	.715
Y8	23.52	13.926	.392	.700

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item - Total Correlation menggambarkan nilai r hitung untuk setiap item atau butir pertanyaan 1-7. Semua butir pertanyaan dianggap valid karena memiliki nilai Corrected Item- Total Correlation yang lebih besar dari nilai rtabel, yaitu 0,2500.

Analisis Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika alat tersebut konsisten dalam menghasilkan hasil yang sama saat mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel Pelatihan adalah 0,687. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang baik karena > 0,6, menunjukkan konsistensi antara pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel tersebut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,752. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang baik karena > 0,6, menunjukkan konsistensi antara pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel tersebut.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel Kompensasi adalah 0,640. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang baik karena > 0,6, menunjukkan konsistensi antara pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel tersebut.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	7

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,722. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang baik karena $> 0,6$, menunjukkan konsistensi antara pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel tersebut.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal.

Uji Normalitas

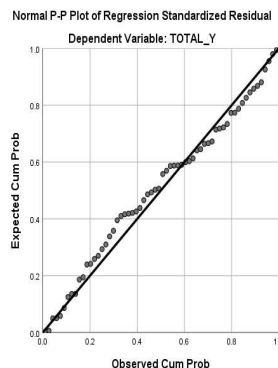
Tabel 12. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65871885
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.051
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Pada Tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual pada penelitian ini dapat dianggap terdistribusi secara normal. Selain itu, normalitas data dapat dikonfirmasi melalui kurva Normal P-P Plot. Suatu variabel dianggap normal jika titik data tersebar secara merata sepanjang diagonal kurva, menunjukkan distribusi yang normal.



Gambar 1. Grafik P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Pada gambar di atas, terlihat hasil dari Output SPSS Normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal. Dari visualisasi ini, dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada variabel Kinerja

Karyawan (Y) cenderung normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.395	2.532
	TOTAL_X2	.407	2.456
	TOTAL_X3	.684	1.461

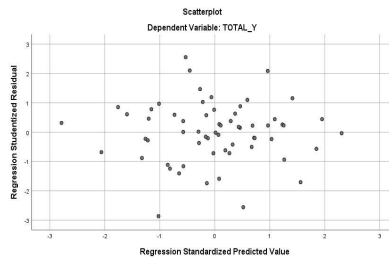
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi untuk ketiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF-nya kurang dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada variabel-variabel independen ini, sehingga data dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varian dari residual antar pengamatan. Heteroskedastisitas dapat terdeteksi dengan mengamati pola titik pada Scatterplot.



Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Di gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah garis. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

C. Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Uji korelasi Pearson dilakukan untuk mengevaluasi tingkat hubungan antara variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), dan kepuasan pegawai (Y).

Tabel 14. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Netral
0,60-0,799	Setuju
0,80-1,00	Sangat Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Pearson

**Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kelurahan Sukabumi Selatan)**

Correlations

		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_X3	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.759**	.537**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.759**	1	.516**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.537**	.516**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.703**	.738**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, kita dapat melihat nilai Koefisien Korelasi Pearson. Nilai korelasi mendekati 1 atau -1 menunjukkan hubungan antar variabel sangat erat. Sebaliknya, nilai mendekati 0 atau -0 menandakan hubungan antar variabel tidak erat.

Berdasarkan tabel 15, korelasi antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,00 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Pelatihan dan Kepuasan Kerja sebesar 0,703 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan tabel 15, korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,00 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 0,738 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan tabel 15, korelasi antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,00 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,601 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan untuk melihat apakah hasil nilai dari variabel yang diteliti berpengaruh positif atau negatif. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerjs (Y).

Tabel 16. Hasil Uji Pearson Correlation

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel, yaitu

Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi, telah dimasukkan sebagai variabel bebas dalam perhitungan regresi.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.641	2.957		.893	.375
	TOTAL_X1	.261	.131	.251	1.985	.052
	TOTAL_X2	.364	.108	.418	3.364	.001
	TOTAL_X3	.295	.113	.251	2.615	.011

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Dari data Tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 2.641 + 0,261X1 + 0,364X2 + 0.295X3 + \epsilon$$

Konstanta 2.641 menunjukkan bahwa jika Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki nilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah 2.641, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain yang tidak diamati tetap konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,261. Ini berarti peningkatan 1 satuan dalam Pelatihan akan mengakibatkan penurunan Kepuasan Kerja sebesar 26,1%, dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, semakin tinggi Pelatihan, semakin rendah kinerja pegawai.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,364. Ini menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan mengakibatkan penurunan Kepuasan Kerja sebesar 36,4%, dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap. Oleh karena itu, semakin tinggi Disiplin Kerja, semakin rendah kinerja pegawai.

Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) adalah 0.295. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan 1 satuan dalam Kompensasi akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan sebesar 29,5%, dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap. Dengan demikian, semakin baik Kompensasi, semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel tingkat Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.616	2.727

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Dari tabel di atas, terlihat bahwa Adjusted R Square memiliki nilai 0,616 atau 61,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 61,6% variabilitas dalam variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Uji T

Dalam penelitian ini dilakukan uji t untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Uji t ini bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen.

Tabel 19. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.641	2.957		.893	.375
	TOTAL_X1	.261	.131	.251	1.985	.052
	TOTAL_X2	.364	.108	.418	3.364	.001
	TOTAL_X3	.295	.113	.251	2.615	.011

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Berikut ini perbaikan interpretasi dari hasil uji signifikansi yang diberikan:

1. Pelatihan (X1)

thitung Pelatihan (1,985) < ttabel (2,002), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sig. Pelatihan (0,052) > alpha (0,05), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, variabel Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

2. Disiplin Kerja (X2)

thitung Disiplin Kerja (3,364) > ttabel (2,002), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sig. Disiplin Kerja (0,001) < alpha (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

3. Kompensasi (X3)

thitung Kompensasi (2,615) > ttabel (2,002), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sig. Kompensasi (0,011) < alpha (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di kantor Kelurahan Sukabumi Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2021) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Sukabumi Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karabi & Foeh, 2024) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data, disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Sukabumi Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyono et al., 2025) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kelurahan Sukabumi Selatan. Dari perumusan masalah, analisis data, dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kelurahan Sukabumi Selatan. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kelurahan Sukabumi Selatan. Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kelurahan Sukabumi Selatan.

DAFTAR REFERENSI

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Uli, N. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1).
- Apriliani, R. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh KB Di Kabupaten Kebumen*. Universitas Putra Bangsa.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530.
- Darwis, A. D. (2020). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)TBK Cabang Somba Opu di Kota Makassar*.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 2721–2106. <https://doi.org/10.37411>
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676.
- Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Apriliani, D. S., & Ulinta, M. S. (2021). Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 263–271.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1).
- Karabi, A. K., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2>
- Maulana, A., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 3783–3793.
- Mufida, N. L., Minullah, & Pramesthi, R. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Panarukan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 4(5), 1085–1103.
- Ningsih, A. F., Soeliha, S., & Ciptasari, A. D. W. (2024). Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(2), 198–211.
- Nurdin, A., Baskoro, F. E. V., & Sulistyorini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2).
- Nursella, Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Epiroc Southern Asia Balikpapan. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(1), 617–630. <https://doi.org/1047467/elmal.v6i1.6675>

- Silaban, C. K. O. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 100–107. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.480>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyono, Suswati, E., & Nasir, J. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai BPS di Jawa Timur). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4), 1741–1752.
- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Prodi D3 Akuntansi, Gedung Pendidikan, Politeknik Pos Indonesia*, 14(2).
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompendasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730.
- Triansyah, A. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 11–20.
- 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 & Ilmu Sosial*, 1141–1148.
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902–916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 93–95.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(2), 119.