



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

Muhammad Farhan Afirio Pratama, Qodariah

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

2031500982@student.budiluhur.ac.id, qodariah@budiluhur.ac.id

Abstract

This study specifically focuses on analyzing the influence of the work environment, compensation, and training on employee job satisfaction in the General Department, a unit under the Inspectorate General of the Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia. The study involved 40 employees from the General Department as participant. Data were collected through a Likert scale questionnaire and processed using SPSS and Excel to obtain analysis results. The findings of this study indicate that financial factors (compensation) and self-development (training) play a more significant role in determining employee job satisfaction compared to the work environment.

Keywords: Work environment, Compensation, Training

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan serta kualitas layanan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Direktorat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian Republik Indonesia, kepuasan kerja menjadi komponen yang sangat penting untuk mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi. Sebagai lembaga yang memiliki peran dalam pengawasan internal dan pelaksanaan fungsi kontrol terhadap kebijakan dan program Kementerian Pertanian, menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi suatu keharusan agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan efisien. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan pelatihan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan pegawai. Kompensasi kerja, yang meliputi gaji, tunjangan, dan insentif, merupakan elemen penting yang berdampak langsung pada motivasi kerja pegawai. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai juga berperan dalam meningkatkan kompetensi dan peluang karier pegawai, sehingga dapat berkontribusi positif pada kepuasan kerja.

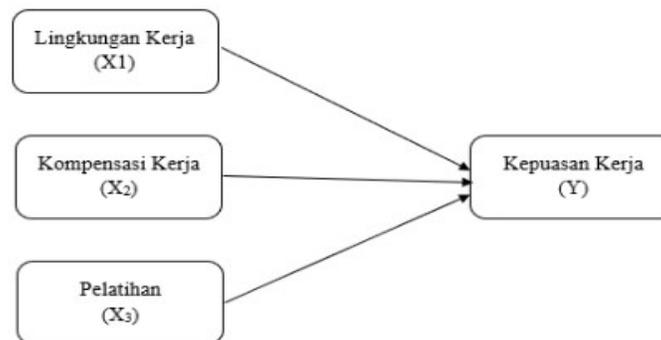
Hartanto dan Turangan dalam (Putri & Supriadi, 2022) mengemukakan bahwa SDM merupakan faktor penentu keberlangsungan hidup suatu organisasi. Leatemia dalam (Resnadita, 2020) menambahkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat membentuk suasana kerja yang mendukung bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.. Kepuasan kerja adalah sebuah kondisi perasaan yang positif yang terkait dengan pekerjaan. Perasaan puas terhadap pekerjaan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Luthans dalam (Santoso, 2019), kepuasan kerja merupakan pengalaman subjektif yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja. Mengacu pada Sutrisno dalam (Santoso, 2019) dan klasifikasi Sedarmayanti dalam (Kurniati & Jaenab, 2020), lingkungan kerja terdiri dari dua komponen utama: fisik (kondisi tempat kerja) dan non-fisik (hubungan sosial). Kedua komponen ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, yang tersusun atas komponen langsung (uang) dan tidak langsung (non-

finansial) seperti dijelaskan Parmin dalam (Rasyid & Tanjung, 2020), adalah bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Pelatihan merupakan investasi yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Matis dan Jackson (dalam Yademawi & Nasrul Herni Widiyah, 2019), pelatihan bertujuan untuk memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Purnamaningtyas dan Fajariyanti (dalam Sitompul, et al., 2021) menambahkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan dampak positif pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa lingkungan kerja di Bagian Umum belum sepenuhnya mendukung produktivitas pegawai. Hal ini tercermin dari rendahnya tingkat kepuasan kerja. Meski demikian, program kompensasi dan pelatihan yang ada sudah cukup baik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara khusus pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut : apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.? apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai? apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian ini bersifat asosiatif dan bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan. Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang telah disitentiskan dari fakta-fakta, observasi dan telah kepustakaan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dengan bagian yang menunjukkan alur pikiran peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran merupakan gambaran dari semua penelitian yang telah dilakukan. kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

X_1, X_2, X_3 = Variabel Independen (Bebas)

Y = Variabel Dependen (Terikat)

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
X ₁	= Lingkungan kerja
X ₂	= Kompensasi
X ₃	= Pelatihan

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Dengan memanfaatkan teknik sampling jenuh, semua pegawai (40 orang) di Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data, yaitu : observasi, wawancara, Kuesioner (Angket), dan gabungan/triangulasi.

- a. **Observasi**, Observasi dalam penelitian ini tidak dilakukan dikarenakan tempat penelitian adalah tempat peneliti bekerja.
- b. **Wawancara/ Interview**, Wawancara terstruktur di gunakan sebagai teknik pengumpulan data, nila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan di peroleh.
- c. **Kuesioner (Angket)**, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan sekunder sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data mentah yang telah diolah langsung oleh penulis dari responden individual yaitu berupa kuesioner tentang kemudahan menggunakan, kualitas produk, harga dan kepuasan konsumen.
- b. Data Sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pemilik usaha seperti tentang sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan kondisi usaha lainnya.

Teknik Pengujian Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan teknik-teknik statistika sebagai berikut :

- a. Statistik deskriptif, Menggunakan distribusi frekuensi untuk menggambarkan variabel geografis (untuk mengetahui profil responden secara umum).
- b. Statistik Inferensial, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang terdapat pada penelitian ini.

Teknik Statistik

Teknik Statistik yang digunakan adalah analisis validitas dan reliabilitas, korelasi, regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji asumsi klask yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, alat analisa data yaitu analisis korelasi sederhana, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu dengan uji parsial atau uji t), determinasi uji R²). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur aspek-aspek yang sesuai dengan tujuan penelitian, seperti lingkungan kerja, kompensasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja. Hasil uji validitas yang signifikan menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil uji

validitas dalam item penataan variabel X1, X2, X3 dan Y, terlihat bahwa telah valid nilai Correct Item Total Correlation > R-Tabel (0,312) seperti tabel dibawah ini:

Variabel Penelitian	Item Pernyataan Dalam Kuesioner	Correct Item Total Correlation	R-Tabel	Sig (a=0,05)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ¹)	X1.1	.510	0,312	0,05	Valid
	X1.2	.581			
	X1.3	.454			
	X1.4	.630			
	X1.5	.463			
	X1.6	.404			
	X1.7	.538			
	X1.8	.468			
Kompensasi kerja (X ²)	X2.1	.314	0,312	0,05	Valid
	X2.2	.571			
	X2.3	.456			
	X2.4	.548			
	X2.5	.664			
	X2.6	.664			
	X2.7	.666			
Pelatihan (X ³)	X3.1	.317	0,312	0,05	Valid
	X3.2	.497			
	X3.3	.426			
	X3.4	.521			
	X3.5	.716			
	X3.6	.507			
Kepuasan kerja (Y)	Y.1	.686	0,312	0,05	Valid
	Y.2	.726			
	Y.3	.563			
	Y.4	.773			
	Y.5	.790			

Sumber: *Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.*

Hasil uji validitas yang signifikan menunjukkan bahwa semua variabel valid maka instrumen dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen. Hasil uji reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Berikut adalah tabel nilai CA yang didapatkan tiap variabel:

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	.791	Reliable.
X2	.817	Reliable.
X3	.747	Reliable.
Y	.874	Reliable.

Sumber: *Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.*

Hasil uji reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu

yang berbeda. Berdasarkan nilai CA, instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas baik, menunjukkan konsistensi dalam mengukur konstruk yang sama.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi data sampel mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji ini membandingkan distribusi kumulatif dari data sampel dengan distribusi kumulatif yang diharapkan (distribusi normal). Uji K-S sangat berguna dalam analisis statistik, terutama ketika kita ingin menggunakan uji parametrik yang mengasumsikan data berdistribusi normal, seperti ANOVA dan regresi linear.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.74591320	
Most Extreme Differences	Absolute	.141	
	Positive	.113	
	Negative	-.141	
Test Statistic		.141	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.045 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.375 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.362
		Upper Bound	.387

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27
 Mengacu pada tabel di atas, nilai signifikansi Monte Carlo sekitar 0,375, melebihi 0,05, memperlihatkan asumsi normalitas residual dalam model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Adalah metode dalam analisis regresi untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan linear yang kuat, yang dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil analisis regresi dan memengaruhi estimasi koefisien regresi.

Jika terjadi multikolinearitas, koefisien regresi menjadi tidak stabil, artinya perubahan kecil dalam data dapat menyebabkan perubahan besar pada nilai koefisien. Hal ini juga dapat menyebabkan kesulitan dalam menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinearitas penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan model regresi yang digunakan memiliki estimasi yang andal dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.820	2.818		1.356	.184		
	Lingkungan Kerja (X1)	.048	.119	.073	.401	.691	.413	2.422
	Kompensasi Kerja (X2)	.161	.131	.250	3.235	.038	.338	2.963
	Pelatihan (X3)	.438	.145	.468	3.030	.005	.579	1.738

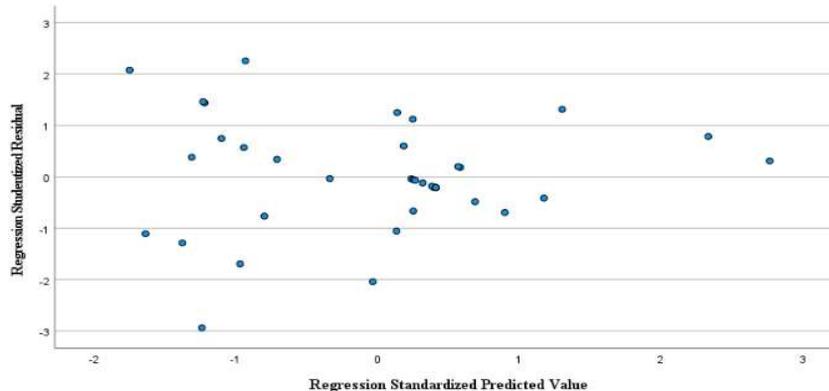
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27. Analisis menunjukkan bahwa nilai toleransi semua variabel (X1, X2, X3) melebihi 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10, menandakan tidak ada isu multikolinearitas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Adalah metode dalam analisis regresi untuk memeriksa apakah varians dari residual atau galat (error) model regresi konstan atau tidak. Dalam regresi linier, asumsi heteroskedastisitas mengharuskan varians residual bersifat konstan atau homogen di seluruh rentang nilai variabel independen. Ketika varians dari error berubah atau tidak konstan (tidak homogen), maka kondisi ini disebut heteroskedastisitas.

Jika terjadi heteroskedastisitas, hasil analisis regresi menjadi kurang andal karena estimasi koefisien regresi memiliki variabilitas yang tinggi dan menyebabkan estimasi tidak efisien. Hal ini juga mempengaruhi kesalahan standar dan nilai *p-value*, sehingga uji signifikansi menjadi tidak valid.



Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27. Plot residual menunjukkan titik data tersebar merata di sekitar garis nol tanpa pola sistematis, menandakan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan kata lain, varians residual konstan untuk semua pengamatan, sehingga model regresi dapat digunakan untuk inferensi statistik.

Uji Parsial (Uji t)

Adalah metode statistik dalam regresi linier yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individual), dengan mengendalikan variabel independen lainnya dalam model. Dalam konteks regresi linier berganda, Uji T dilakukan untuk setiap variabel independen untuk menguji apakah koefisien regresi dari variabel tersebut signifikan atau tidak dalam mempengaruhi variabel dependen.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.820	2.818		1.356	.184		
	Lingkungan Kerja (X1)	.048	.119	.073	.401	.691	.413	2.422
	Kompensasi Kerja (X2)	.161	.131	.250	3.235	.038	.338	2.963
	Pelatihan (X3)	.438	.145	.468	3.030	.005	.579	1.728

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.

Berdasarkan dari hasil diatas, dapat diperoleh informasi berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1): Memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.691, yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi Kerja (X2): Memiliki nilai signifikansi 0.038, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pelatihan (X3): Memiliki nilai signifikansi 0.005, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen dalam model regresi menjelaskan variabel dependen. Adjusted R², atau R-squared yang disesuaikan, memberikan informasi tentang proporsi variasi total dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.461	1.817

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.

Mengacu pada tabel di atas, diperoleh nilai R-kuadrat sebesar 0,461 menunjukkan bahwa sekitar 46% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tidak terpaku yang ditelaah Selebihnya di beri dampak oleh aspek lain.

4. Simpulan

Analisis data yang dilakukan menghasilkan sejumlah temuan penting, yang dapat dirangkum:

1. Lingkungan kerja tidak memengaruhi secara bermakna terhadap kepuasan kerja di kantor Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yang berada di Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
2. Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja secara bermakna di kantor Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yang berada di Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
3. Variabel X3 memengaruhi kepuasan kerja secara bermakna di kantor Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yang berada di Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Daftar Rujukan

- Aghatanisa. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95.
- Danang Sunyoto. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209
- Firdaus, N. A., Kusuma, K. A., & Sari, H. M. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4294-4303.
- Gunawan. K. N., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv. Riyah Indah Tangerang Selatan). Jakarta.
- Hasby. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95.
- Jufrizen & Rahmadhani. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 79-84.
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10-22.
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 5(2).
- Pranogyo, A. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan. *Prima Ekonomika*, 14(1), 39. <https://doi.org/10.37330/prima.v14i1.143>
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813-817.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.

- Rodhiyatu Aliya & Saragih. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 573-588.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rosa, N., Zebua, Y., & Siregar, M. R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan batu. *EKOMA*, 3(3), 1575-1582.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6 (1), 849-858.
- Simanjorang, E. F. (2019). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas besar desa aek kota batu kabupaten labuhanbatu utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 46-59.
- Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 34-42.
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggung, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432-440.
- 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>
- Sultani. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432-440.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan
- Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 602-627.
- Yademawi, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 573-588.
- Zaki & Saiman. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17-30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>