

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang

Tari¹, Agus Mulyani², Suhada³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tari10102019@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, agusmulyani@univpgripalembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadai@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh Pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang . Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai mal pelayanan publik kota Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling jumlah sampel sebanyak 87 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f menggunakan program spss versi 22 for windows. Hasil output koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 239 berarti berada pada rentang 0,20 – 0,399 Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Pelatihan (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Pegawai(Y) rendah . Hasil determinasi diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,57 atau 0,23%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh Pelatihan (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) adalah sebesar 0 0,57 sisanya 0,77 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel Pelatihan (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan pegawai (Y) diperoleh nilai 0,177 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y) Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang.

Kata Kunci: Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to test the hypothesis of the influence of training, organizational culture and compensation on employee satisfaction at public service malls in the city of Palembang. The population of this study were all employees of the Palembang city public service mall. The sampling technique in this research was a probability sampling technique with a sample size of 87 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test using the SPSS version 22 for Windows program. The output results of the correlation coefficient obtained a correlation value (r) of 239, meaning it is in the range 0.20 – 0.399. This shows that the correlation between Training (X1) Organizational Culture (X2) and Compensation (X3) on Employee Satisfaction (Y) is low. The determination results obtained an R Square (R²) value of 0.57 or 0.23%. This means that the contribution of the influence of Training (X1), Organizational Culture (X2) and Compensation (X3) on Employee Satisfaction (Y) is 0 0.57, the remaining 0.77% is influenced by factors not included in this research. The results of F testing simultaneously or together between the variables Training (X1) Organizational Culture (X2) and Compensation (X3) on employee satisfaction (Y) obtained a value of 0.177 < 0.05 so it can be concluded that there is a significant influence between Training (X1), Organizational Culture (X2) and Compensation (X3) on Employee Satisfaction (Y) at the Palembang City Public Service Mall.

Keywords : Training, Organizational Culture, Compensation, Employee Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Hasibuan (2020:10) menyatakan manajemen SDM adalah seni dan ilmu mengelola pasangan dan peran pegawai jadi, dapat secara membantu dengan cara



yang ini mencapai tujuan organisasi dengan efektif dari produktif dan efisien, pekerja, dan Masyarakat

Mal pelayanan publik kota Palembang adalah Lokasi Dimana aktivitas atau usaha yang berkaitan dengan penyediaan layanan publik yang mencakup barang, dan pelayanan manajemen itu adalah bagian dari penggunaan tambahan pelayanan badan usaha milik, pusat dan lokal baik publik maupun untuk menyediakan pelayanan yang cepat, mudah, terjangkau, aman, dan nyaman, perusahaan swasta

Sinambela (2016:170) pelatihan adalah organisasi atau perusahaan secara sistematis meningkatkan kemampuan pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk tumbuh dan memperbaiki kinerja pekerja

Secara umum sumber daya manusia yang di perlukan oleh bisnis berkualitas tertinggi untuk menunjang terwujudnya tujuan diharapkan perusahaan, sehingga sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang disebut dengan pelatihan.

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan pegawai dengan adanya penelitian di lakukan sebelumnya. Yang dilakukan oleh Sultana et all (2021) pelatihan adalah proses pembelajaran seseorang pegawai yang di lihat dari keterampilan, kemampuan pengawainya itu sendiri pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai termasuk pegawai yang di mungkinkan memiliki uang atau kemampuan untuk menghubungi tujuh korporasi. bagi setiap perusahaan yang sedang berkembang maupun Perusahaan yang telah memilki keunggulan pelatihan dianggap penting sebagai penunjang dari kompetensi

Pelatihan yang di lakukan di mal pelayanan publik kota Palembang di tunjukan pelatihan ini berlaku untuk semua pegawai, termasuk baik pegawai lama maupun baru untuk pegawai memiliki kemampuan profesional yang memadai dan memperluas kemampuan mereka karenanya mereka bisa memaksimalkan potensi mereka. Sunyoto (2018:137) Dalam observasi yang di lakukan peneliti memiliki jenis pelatihan pegawai yang terjadi di tempat kerja karena itulah yang diinginkan sebagian besar pegawai. Pelatihan soft skills dan orientasi ini di berikan untuk pegawai lama dan baru untuk meningkatkan informasi dan kemampuan mereka meningkat dan menjadi lebih mahir di bidangnya. Dari 87 pegawai mengatakan pelatihan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka secara keseluruhan dan ingin berlatih sambil bekerja sedangkan 20 orang mengikuti Pelatihan yaitu training dan separuhnya yang ingin berlatih jika di perlukan. Pelatihan di berikan kepada pekerja baru dalam periode satu bulan selama kursus di berikan kepada pegawai lama dalam waktu 6 bulan, dan di lakukan sejalan dengan bidang jika pegawai menerima pelatihan yang cukup, mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja juga belajar hal baru. Anda dapatkan mengetahui apakah seseorang pekerja pengalaman kerja yang sangat lama atau tidak di mal pelayanan publik kota palembang, misalnya ada banyak pegawai dengan pengalaman sebelumnya yang lama, tetapi keterampilan atau keahlian mereka tidak sebanding dengan pengalaman sebelumnya tersebut, selain itu, banyak yang tidak memahami setiap aspek peran pekerjaan, serupa halnya ada pekerja untuk memiliki pengalaman dalam administrasi keuangan, tetapi lokasinya di bagian yang tidak memiliki pengalaman tersebut eksprimen bisnis untuk yang ada di dalam sebuah organisasi.

Sedarmayati (2016:119) budaya organisasi adalah kelompok individu yang di atur untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuannya bersama.

Adanya pengaruh budaya organisasi dapat di lihat dari bagaimana pegawai bekerja di dalam organisasi. pegawai sering tiba terlambat atau suka menunda

pekerjaan mereka kemudian menyebabkan banyak keluhan yang berasal dari orang di luar koordinasi seperti Masyarakat yang berdampak negative pada Perusahaan. Syauta et al (2021)

Adanya pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan pegawai penelitian ini menunjukkan sebesar 26 pegawai budaya terhadap kinerja karyawan lainnya hasil studi yang di lakukan dari Nirmawati A. (2019) mengenai dampak pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang. Dimana hasilnya dari pecobaan ini tunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai mempengaruhi posisiif signifikan terhadap Tingkat produktivitas pegawai dan hipotesis dapat di terima. Ini membuktikan bahwa 84 performansi pegawai terpengaruh oleh budaya organisasi. sisanya 16 pegawai terpengaruh oleh variabel yang berbeda belum di teliti dalam investigasi ini.

Hasibuan (2020:202) kepuasan pengawai apakah perspektif umum untuk pekerjaan yang menunjukkan diferensiasi antara jumlah kompensasi yang terima.

Kinerja Pegawai merupakan bagian penting dari mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dalam manajemen SDM. keadaan emosional atau sikap dengan mana pegawai melihat pekerjaan mereka adalah komponen penting yang mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaan . Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana orang melihat tempat kerjanya dan semua yang ada di tempat kerjanya. Pekerja yang tidak gagal dengan menyebabkan hal- hal yang dapat merugikan Perusahaan, seperti mogok kerja, peningkatan ketidakhadiran pegawai, penurunan kinerja pegawai, dan bahkan kerusakan aset Perusahaan. Pemimpin dalam situasi seperti ini harus memahami keinginan pegawai untuk membuat mereka puas dan meningkatkan kinerja mereka

Kepuasan pegawai merupakan kewajiban setiap pemimpin Perusahaan, karena di Yakini dapat menurunkan semangat kerja pegawai Menurut Herawati (2021) memberi kompensasi yang sesuai untuk kinerja pegawai adalah salah satu metode untuk mencapai kepuasan dengan pekerjaan pegawai. Dengan kata lain, pegawai memberikan pekerjaan yang telah di berikan pekerja untuk perusahaan oleh karena itu, Perusahaan yang adil dan rasional sangat di butuhkan. pegawai cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa kompensasi mereka tidak memadai

Selama ini bisnis ini memberikan kompensasi kepada pegawainya dalam dua cara kompensasi yang terkait dengan uang (gaji, tunjangan, uang lembur, bonus , insentif, dan lain- lain) dan imbalan yang terkait dengan posisi atau jenjang karier. Meskipun demikian, penelitian ini di lapangan menunjukkan bahwa ada beberapa kekurangan dalam sistem kompensasi yang menyebabkan munurunnya kinerja pegawai Misalnya, peningkatan gaji dan tunjangan tidak memperhitungkan keadaan ekonomi di seluruh dunia, tunjangan Kesehatan dan asuransi kesehatan yang tidak cukup deskripsi pekerjaan untuk tidak jelas, dan evaluasi kerja yang buruk.

B. KAJIAN TEORI

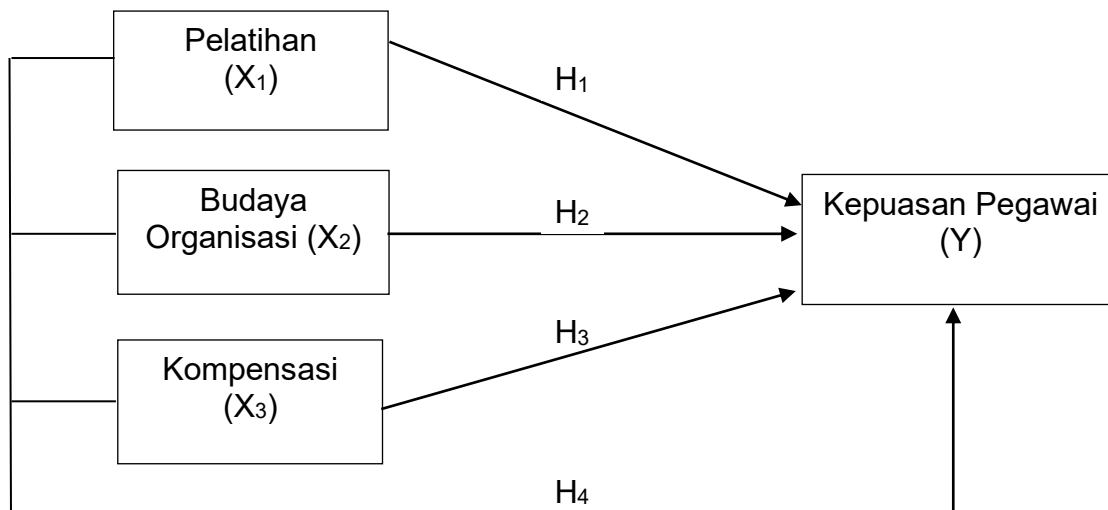
Pelatihan di definisikan oleh Sudaryo (2018:123) sebagai Upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pekerja serta mengubah sikap mereka terhadap pekerjaan serta mengubah sikap mereka terhadap pekerjaan mereka

Sedarmayati (2016:99), menjelaskan bahwa budaya organisasi di definisikan sebagai cara kita mengambil tindakan disini, dan kultur adalah satu keyakinan, sikap dan prinsip umum untuk muncul dalam suatu organisasi sederhananya.



Hasibuan (2017:118) adalah kompensasi dalam bentuk uang atau komoditas yang di berikan kerah kayawan perusahaan, kompensasi dapat berupa tunjangan, insentif, atau upah, beberapa bentuk kompensasi tersebut berupa uang dalam bentuk barang atau jasa yang di berikan kepada anggota staf korporasi

Menurut Hasibuan (2020:202) kepuasan pegawai adalah perspektif emosioanal moral kerja yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya kedisiplinan dan kinerja pekerjaan mencerminkan persepektif ini. luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.



Gambar: Kerangka Berpikir

Teori penelitian ini berfungsi sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan penelitian ini, berikut adalah pertimbangan

- H₁ : Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang
- H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang
- H₃ : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang
- H₄ : Diduga pelatihan,budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian di gunakan kuantitatif deskriptif di gunakan untuk tujuan menyelidiki pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang. Metode penelitian kuantitatif memiliki persyaratan yang sistematis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari penelitian terhadap 87 responden yang di teliti, identifikasi berdasarkan kelamin responden mungkin di tunjukkan dalam tabel berikut

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase(%)
1	Laki- laki	40	45%
2	Perempuan	47	55%
Total		87	100%

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22

Tabel diatasnya menunjukkan karena sebagian besar responden adalah 40 orang responden (45%) Berjenis laki-laki dan Perempuan 47 orang responden (55%) dengan demikian dapat diartikan bahwa berdasarkan jenis kelamin pegawai mal pelayanan publik di dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu kota Palembang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari penelitian terhadap 87 responden yang diteliti berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat ditunjukkan dalam table berikut:

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
1	SMA/SMK	1	2%
2	S1	51	58%
3	S2	26	29%
4	D3	9	11%
Total		87	100%

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22

Tabel diatas menunjukkan 1 orang responden (2%) berpendidikan SMA/SMK, 51 orang responden (58%) berpendidikan S1, dan 26 orang (29%) berpendidikan S2, Dan 9 orang responden (11%) berpendidikan D3 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan mempertimbangkan Tingkat Pendidikan pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang lebih banyak responden S1.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel pelatihan

Pelatihan diukur menggunakan 8 item pernyataan uji instrument dilakukan terhadap 87 orang responden pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item	Correc item		Keterangan
	total correlation	a	
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel pelatihan (X_1) menunjukkan nilai **sig $\leq 0,05$, berarti seluruh butir pertanyaan dapat di katakan valid.** Hal ini mungkin dapat diartikan item yang di jadikan indikator untuk variabel pelatihan yang ada di jadikan alat pengukur variabel tersebut.

Uji Validitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diukur menggunakan 8 item pertanyaan uji coba instrument ada di lakukan terhadap 87 orang responden pada mal pelayana pulik kota Palembang.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	Correct item total correlation	a	Keterangan
1.	0,000	0,05	Valid
2.	0,000	0,05	valid
3.	0,000	0,05	Valid
4.	0,000	0,05	Valid
5.	0,000	0,05	Valid
6.	0,000	0,05	Valid
7.	0,000	0,05	Valid
8.	0,000	0,05	valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan nilai **sig $0,000 \leq 0,05$, berarti semua aspek pertanyaan dapat di katakan valid.** Hal ini mungkin diartikan item yang di jadikan indikator untuk variabel budaya organisasi yang ada di jadikan alat pengukuran variabel tersebut.

Uji Validitas Kompensasi

Kompensasi diukur menggunakan 8 item pertanyaan uji coba instrument telahdi lakukan terhadap 87 orang responden pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	Correct item total correlation	a	Keterangan
1.	0,000	0,05	Valid
2.	0,000	0,05	valid
3.	0,000	0,05	Valid
4.	0,000	0,05	Valid
5.	0,000	0,05	Valid
6.	0,000	0,05	Valid
7.	0,000	0,05	Valid
8.	0,000	0,05	valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel kompensasi (X_3) menunjukkan nilai **sig $0,000 \leq 0,05$, berarti semua aspek pertanyaan dapat di katakan valid.** Hal ini mungkin diartikan item yang di jadikan indikator yang mewakili variabel kompensasi yang ada di jadikan alat pengukuran variabel tersebut

Uji Validitas Kepuasan Pegawai

Kepuasan Pegawai diukur menggunakan 8 item pertanyaan uji coba instrument telah dilakukan terhadap 87 orang responden pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Item	Correct item total correlation	a	Keterangan
1.	0,000	0,05	Valid
2.	0,000	0,05	valid
3.	0,000	0,05	Valid
4.	0,000	0,05	Valid
5.	0,000	0,05	Valid
6.	0,000	0,05	Valid
7.	0,000	0,05	Valid
8.	0,000	0,05	valid
9.	0,000	0,05	Valid
10.	0,000	0,05	valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel kepuasan pegawai (Y) menunjukkan nilai **sig 0,000 < =0,05, berarti seluruh butir pertanyaan dapat di katakan valid.** Hal ini dapat diartikan butir yang di jadikan indikator variabel Kepuasan pegawai yang telah di jadikan alat ukur variabel tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas kuesioner pelatihan.

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	9

Sumber: Data diolah dengan program SPSS versi 22

Hasil pengujian realibilitas pelatihan (X₁) di peroleh nilai **Cronbach's alpha sebesar 0,785** dapat di simpulkan bahwa instrument yang di gunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan di gunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas kuesioner budaya organisasi.

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	9

Sumber :Data diolah dengan program SPSS versi 22

Hasil pengujian realibilitas budaya organisasi (X₂) di peroleh nilai **Cronbach's alpha sebesar 0,789** dapat di simpulkan bahwa instrument yang di gunakan dalam



penelitian ini dapat diandalkan dan di gunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Hasil Uji Realibilitas Kompensasi (X3)

Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas kuesioner kompensasi.

Hasil Pengujian Realibilitas Kompensasi Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22

Hasil pengujian realibilitas kompensasi (X₃) di peroleh nilai **Cronbach's alpha sebesar 0,787** dapat di simpulkan bahwa instrument yang di gunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan di gunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Pegawai (Y)

Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas kuesioner kepuasan pegawai

Hasil Pengujian Realibilitas Kepuasan Pegawai Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	11

Sumber: Data diolah dengan program SPSS versi 22

Hasil pengujian realibilitas kepuasan pegawai (Y) di peroleh nilai **Cronbach's alpha sebesar 0,773** dapat di simpulkan bahwa instrument yang di gunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan di gunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Pelatihan	Budaya Organisasi	Kompensasi	Kepuasan Pegawai
	N	87	87	87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.11	37.18	36.66	46.47
	Std. Deviation	3.237	3.175	3.249	3.741
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.249	.193	.199
	Positive	.128	.188	.152	.173
	Negative	-.184	-.249	-.193	-.199
Test Statistic		.184	.249	.193	.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22

Dari hasil diatas dapat di jelaskan bahwa terdapat nilai sig variabel pelatihan sebesar **0,000**, variabel budaya organisasi sebesar **0,000**, variabel kompensasi sebesar **0,000** dan kepuasan pegawai sebesar **0,000** maka dapat di simpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji multikolonearitas

**Hasil Uji Multikolonearitas
Coefficients^a**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	-.106	-.129	-.126	.945	1.058
	X2	.195	.191	.189	.993	1.007
	X3	.075	.089	.087	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22

Dari hasilnya output nilai VIF variabel diketahui pelatihan (X₁) sebesar **1.058** atau kurang dari 10 dan batas tolerance sebesar **.0945** atau lebih kuat dari pada **0,10**, nilai VIF variabel budaya organisasi (X₂) sekitar **1.007** atau kurang dari 10 dan tolerance value sebesar **0,993** atau lebih besar dari **0,10**, nilai VIF variabel kompensasi (X₃) sebesar **1.065** atau kurang dari 10 dan tolerance value sebesar **0,939** atau lebih besar dari **0,10** maka dapat di simpulkan tidak terjadi multikolonearitas antar variabel bebas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji heteroskedasitas.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	10.851		
	Pelatihan	.032	.059	.059	.549	.584
	budayaOrganisasi	-.113	.059	-.200	-1.918	.059
	Kompensasi	-.131	.059	-.238	-2.216	.029

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: data di olah dengan program SPSS versi 22

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa Sig dari uji heteroskedasitas untuk variabel tersebut pelatihan sebesar **0,584 > 0,05**, variabel budaya organisasi sebesar **0,059 > 0,05** dan variabel kompensasi sebesar **0,029 > 0,05** maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas

Analisis Hasil Pengolahan Data Regresi Linear Berganda

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji regresi linear berganda



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.541	6.989		5.657	.000
	X1	-.147	.124	-.130	-1.186	.239
	X2	.218	.123	.190	1.772	.080
	X3	.101	.124	.090	.815	.417

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah dengan program SPSS versi 22

Menurut hasilnya regresi berganda, maka di peroleh kualitas konstanta (a) sebesar **39.541** dan nilai (b1) sebesar **0,147** dan nilai (b2) sebesar **0,218** (b3) sebesar **0,101** karena itu di peroleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 39.541 + 0,147X_1 + 0,218X_2 + 0,101X_3$$

Dengan menggunakan nilai konstanta menurut persamaan regresi linear berganda adalah sebesar 39.541, itu berarti jika suatu variabel pelatihan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka kepuasan pegawai (Y) sebesar **39.541**. apabila variabel pelatihan (X_1) mengalami peningkatan sebesar **0,147** satuan, meskipun variabel lainnya namun, setelah itu akan diikuti dengan kemajuan kepuasan pegawai (Y) sebesar **0,147** unit disisi lain ketika variabel pelatihan (X_1) jika anda menurunkan satuan, maka kepuasan pegawai (Y) menurun sebesar **0,147** unit.

Saat variabel budaya organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar **0,218** selama variabel lainnya tidak berubah, maka satuan akan diikuti dengan adanya peningkatan kepuasan pegawai (Y) sebesar **0,218** satuan sebaliknya jika variabel budaya organisasi (X_2) menurun satuan maka kepuasan pegawai (Y) akan menurun sebesar **0,218** satuan.

Saat variabel kompensasi (X_3) mengalami peningkatan sebesar **0,101** selama variabel lainnya tidak berubah, maka satuan akan diikuti dengan adanya peningkatan kepuasan pegawai (Y) sebesar **0,101** satuan sebaliknya jika variabel kompensasi (X_3) menurun satuan maka kepuasan pegawai (Y) akan menurun sebesar **0,101** satuan.

Bisa di simpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) mempengaruhi kepuasan pegawai (Y) pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi di gunakan untuk membandingkan hasil dua variabel yang untuk menentukan hubungan antara variabel.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.239 ^a	.057	.023	3.611	1.672

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22

Menurut tabel hasilnya analisis nilai koefisien adalah sudah di ketahui kolerasi salah satu variabel bebas adalah pelatihan.budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai adalah sebesar **0,239**, sementara itu dapat di lihat pengukuranya seperti berikut

Penilaian Angka Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1.	0,00 - 0,199	Sangat rendah
2.	0,20 - 0,399	Rendah
3.	0,40 - 0,599	Sedang
4.	0,60 - 0,799	Kuat
5.	0,80 - 0,1000	Sangat kuat

Sumber: data di olah dengan program SPSS versi 22

Koefisien korelasi hubungan (r) adalah sebesar **239** itu berarti berada di nilai **0,20-0,399** ini dapat tunjukan korelasi antar variabel pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai adalah rendah

Koefisien Derteminasi (R²)

Tabel berikut ini menyajikan hasil perhitungan koefisien derteminasi

Uji Koefisien Derteminasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.239 ^a	.057	.023	3.611

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data di olah dengan program SPSS versi 22

Dari hasil perhitungan SPSS versi 22 pada tabel menjelaskan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dalam tabel sebelumnya di peroleh nilai koefisien derteminasi **R Square 0,57** sebesar atau **0,23%** artinya besarnya pengaruh variabel pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai sebesar **0,23%** sedangkan sisanya **0,77%** di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini diantaranya gaji, atau upah kondisi kerja, kesesuaian kepribadian, dan sebagainya

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t di lakukan karena mengevaluasi adanya faktor yang mempengaruhi variabel bebas pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap variabel terikat kepuasan pegawai secara varsial.



Tabel berikut ini menyajikan hasil uji t

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.541	6.989		5.657	.000
	X1	-.147	.124	-.130	-1.186	.239
	X2	.218	.123	.190	1.772	.080
	X3	.101	.124	.090	.815	.417

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dengan program SPSS versi 22

1. Pelatihan

Hasil uji t sebelumnya dapat di ketahui yang nilai variabel signifikan variabel pelatihan (X₁) terhadap kepuasan pegawai (Y) sebesar **0,239 > 0,05** artinya Ho di terima maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang

2. Budaya organisasi

Hasil uji t di atas kita ketahui bahwa nilai variabel signifikan variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kepuasan pegawai (Y) sebesar **0,080 > 0,05** artinya Ho di terima maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang

3. Kompensasi

Hasil uji t di atas dapat kita ketahui bahwa nilai signifikan antara variabel kompensasi (X₃) terhadap kepuasan pegawai (Y) sebesar **0,417 > 0,05** artinya Ho di tolak Ha di terima maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang

Uji F (secara simultan)

Uji F di lakukan untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap variabel terikat kepuasan pegawai secara simultan

Tabel berikut menyajikan hasil uji F

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.832	3	21.944	1.683	.177 ^b
	Residual	1081.984	83	13.036		
	Total	1147.816	86			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data di olah dengan program SPSS versi 22

Tabel memperlihatkan hasil pengujian F di peroleh prinsip signifikan $0,177 < 0,05$ hasil penelitian ini sehingga dapat di simpulkan H_0 di tolak H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang

Hasil ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan pegawai , hal ini dapat di lihat nilai signifikan $0,239 > 0,05$. Artinya secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Sudaryo (2018:123) menjelaskan pelatihan adalah sebagai Upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan pegawai serta untuk mengubah sikap pegawai terhadap suatu objek pekerjaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang

Hasil ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai , hal ini dapat di lihat nilai signifikan $0,080 > 0,05$. Artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Sedarmayati (2016:99), menjelaskan karena budaya organisasi menentukan bagaimana kita melakukan sesuatu disini, dan budaya adalah suatu keyakinan, sikap serta prinsip yang dianut secara luas untuk muncul dalam suatu organisasi sederhananya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang

Hasil ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan pegawai , hal ini dapat di lihat nilai signifikan $0,417 > 0,05$. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah imbalan uang atau barang yang di berikan ke arah karyawan perusahaan, kompensasi dapat berupa tunjangan, insentif, atau upah, beberapa bentuk kompensasi tersebut berupa uang dalam bentuk barang atau jasa yang di berikan kepada karyawan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang

Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai, hal ini dapat di lihat nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya secara bersamaan pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang.

Hasibuan (2020:202) kepuasan karyawan adalah sikap emosional yang menggembirakan dan cinta pada pekerjaan mereka, moral kerja, kedisiplinan, dan



produktivitas di tempat kerja mencerminkan perspektif ini, serta kepuasan dalam pekerjaan diluar pekerjaan.

Menurut Keith davis dalam (mangkunegara 2017:117) mengatakan kepuasan pegawai adalah suatu perasaan yang kuat pada seorang pegawai terkait karena pekerjaannya dan situasi emosionalnya ini melibatkan hal-hal kesempatan, seperti gaji atau upah untuk maju dalam karir, terikat dengan karyawan lainnya penempatan, jenis pekerjaan yang ada dalam struktur organisasi bisnis, kualitas pengawasan, dan Tingkat kepuasan pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan diskusi di bab-bab sebelumnya, kita dapat sampai pada Kesimpulan berikut.

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang dengan nilai signifikan $0,239 > 0,05$. Artinya, secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang dengan nilai $0,080 > 0,05$, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang dengan nilai $0,417 > 0,05$ artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang
4. Pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima . artinya secara simultan pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang

Saran

Berdasarkan Keputusan yang telah di uraikan, selanjutnya rekomendasi dapat di buat penulis karena dapat di buat pertimbangan adalah sebagaimana berikut

1. Di harapkan mal pelayanan publik agar dapat meningkatkan pelatihan atau training dan kursus guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Di harapkan mal pelayanan publik hendaknya selalu melakukan kajian ulang terhadap budaya organisasi yang saat ini, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh Perusahaan. Dan jangan menunda kompensasi pada setiap pegawai, agar pegawainya lebih bersemangat, berkembang serta berprestasi dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel tambahan selain variabel ini untuk mendapatkan hasil yang lebih variative yang dapat menunjukkan semua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai juga di sarankan untuk memperluas cakupan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang yang di pakai pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, Suhada, (2021). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas baru lampung TBK, Banyuasin. *Jurnal media wahana ekonomika 2021*
- Afandi, (2017). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep, dan indikator riza zanafa publishing*
- Edy Sutrisno, (2024). *Manajemen sumber daya manusia paramedia group.*
- Hasibuan, (2017). *Manajemen sumber daya manusia.* Edisi Revisi Jakarta PT. Bumi Askara
- Kamir, (2019). *Manajemen sumber daya manusia Jakarta* PT. Raja Grafinda Persara
- Mangkunegara, A, (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia bandung PT. Refika aditamma.edision dkk.* (2016). Sumber daya manusia alfabeta bandung
- Maarif dan Kartika. (2021) *manajemen pelatihan (Upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman Employe Engagement)* Bogor IPB Press
- Nenny, sugeng, delmawati. (2023) Pengaruh kedisiplinan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal media wahana ekonomika 2023*
- Rabbins, (2015). *Manajemen jilid/edisi 13 alih Bahasa bab sabra dan devri bardani P. Erlangga Jakarta*
- Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan dan pelatihan (konsep, pengembangan dan evaluasi).* Depok: Rajawali Pers
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Perilaku organisasi.* Jakarta:Salemba Empat.
- Sinambela, (2016) manajemen sumber daya manusia. Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan Jakarta bumi askara.
- Sedarmayati, (2016) *sumber daya manusia dan produktivitas kerja* cetakan ketiga bandung mandar maju.
- Suparyadi. H. (2015) *Manajemen sumber daya manusia – menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM* Edisi 1 Yogyakarta. Andi.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 4).* Yogyakarta UPP STIM YKPN.
- Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kuatitatif,kualitatif* bandung ALFABETA.
- Sujarweni, (2019) *metode primer dan sekunder* Sudaryo, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung* . Yogyakarta: Andi.
- Sudaryo Y.W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik).* Yogyakarta :andi.
- Sudaryo, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung* . Yogyakarta: Andi.



Sasti, Rismanyah, oktariansyah, (2023). Pengaruh efikasi diri dan penyesuain diri terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.karya mandiri propertindo utama. *Jurnal media wahana ekonomika 2023*.

Wispondono, M. (2018). Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran Yogyakarta : CV B.

Yasir, Ade , Agus, Tri , (2021). dampak kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja. *Jurnal media wahana ekonomika 2021*.

Yusuf. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan syariah*. Jakarta: UIN.