

## Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi

Nadila Wamnebo

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[NadilaWamnebo@student.inaba.ac.id](mailto:NadilaWamnebo@student.inaba.ac.id)

Ridlwani Muttakin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[ridlwani.muttakin@inaba.ac.id](mailto:ridlwani.muttakin@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received; 4 November 2023, Accepted in revised form; 17 November 2023, Accepted; 28 November 2023, Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Wamnebo, N., & Muttakin, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2880-2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>

### Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Mitra Global Prima Kota Cimahi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara simultan Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Global Prima Kota Cimahi.

**Keywords:** Kompetensi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

### Pendahuluan

Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah pekerja yang membantu suatu bisnis dalam mencapai tujuannya dengan bertindak sebagai organisator, analis, dan penggerak-penggerak. Karyawan lebih dari sekedar sumber daya bagi bisnis atau organisasi; mereka adalah modal atau aset. Sumber daya manusia, sebagaimana didefinisikan oleh Menurut Hasibuan (2017:244) dalam (Nurhanan & Heri Sasono, 2022), "Sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kekuatan mental dan kekuatan fisik seseorang. Perilaku dan kepribadian ditentukan oleh genetika dan lingkungan, sedangkan prestasi kerja didorong oleh keinginan dan kepuasan".

Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola prosedur operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap bisnis atau organisasi untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi mungkin terkait dengan kinerjanya. Kasmir (2016:182) dalam (Amalia Yulia Rahmawati, 2020), menyatakan kinerja adalah hasil usaha dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban terkait pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Karena produktivitas karyawan menentukan profitabilitas dan kinerja optimal perusahaan, maka perusahaan yang sukses akan memotivasi stafnya untuk memberikan upaya terbaiknya. Sejauh mana tujuan keseluruhan perusahaan tercapai akan bergantung pada kinerja karyawannya. (Sysindo, 2018) dalam (Lutfiyah, 2020), menegaskan bahwa kinerja pekerja merupakan komponen penting keberhasilan bisnis secara keseluruhan dan pengusaha menginginkan pekerja yang dapat melaksanakan tugas secara efisien. Pengusaha tentu harus

memahami keunggulan utama kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya untuk menilai kekuatan, kekurangan, dan kemungkinan kesenjangan manajemen organisasi. Focus utamanya adalah melihat lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan. Diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal dan masih belum memenuhi target yang di targetkan (Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Perusahaan PT Mitra Global Prima bergerak dalam industri pakaian jadi atau garmen. Meskipun bisnis ini terkenal menggunakan teknik sumber daya manusia yang canggih, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dipikirkan dengan lebih hati-hati dalam lingkungan persaingan global saat ini. Subyek penelitiannya adalah PT Mitra Global Prima. Tujuan utamanya adalah untuk menyelidiki kinerja pegawai secara lebih rinci. Seperti yang kita ketahui, kinerja pegawai masih jauh dari tercapai dan tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja staf di PT Mitra Global Prima mendorong para akademisi untuk melihat lebih dekat kemungkinan terjadinya hal tersebut. Apakah kompetensi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Berdasarkan kejadian-kejadian di atas, maka peneliti ingin tahu mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Mitra Global Prima.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kompetensi**

Kompetensi didefinisikan oleh Costa, Roe, dan Taillieu (2001) dalam (Siswadi et al., 2020), sebagai "kapasitas untuk melakukan peran atau tugas tertentu dan integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang relevan." Kompetensi juga mencakup "kemampuan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru melalui pendidikan dan pengalaman".

Kapasitas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan itulah yang disebut Wibowo (2019) sebagai kompetensi. Kompetensi merupakan watak dan perilaku orang yang relatif mantap dalam menghadapi keadaan dan lingkungan kerja. Hal tersebut merupakan hasil interaksi karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kemampuan pengetahuan konseptual.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:143) dalam (Bafaeghi et al., n.d.), "seorang petugas atau pegawai harus mempunyai persyaratan sebagai berikut untuk melengkapi dimensi kompetensi: (1) Pengetahuan; yang diperoleh melalui studi atau pengalaman yang relevan dengan kegiatan yang dilakukan. (2) Kemampuan: Kemahiran dalam tugas yang ada dan perhatian terhadap detail merupakan prasyarat untuk keterampilan pemecahan masalah yang memungkinkan penyelesaian masalah secara cepat dan efektif. (3) Mental: Menghargai moral perusahaan dan berperilaku baik, baik hati, dan santun"

### **Pelatihan Kerja**

Menurut penelitian Shella (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan. Menurut Widodo (2018:82) dalam (Witara & Setiyawan, 2023), pelatihan terdiri dari serangkaian latihan individu yang bertujuan untuk meningkatkan bakat dan kesadaran seseorang secara terorganisir, sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja sendiri secara kompeten. Pelatihan adalah suatu prosedur evaluasi yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang ada dalam batas kemampuannya.

Menurut Kasmir (2016) dalam (Meidita, 2019), Pelatihan adalah suatu proses yang mencoba membentuk dan membekali personel dengan meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan sikap mereka. Dengan kata lain, pelatihan akan membentuk perilaku pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Handoko (2020:193) dalam (Ahmad Atha'il Kafi et al., 2023), mengartikan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan mengenai seberapa besar mereka menyukai pekerjaannya. Antusiasme pekerja terhadap pekerjaan mereka dan tantangan yang mereka hadapi merupakan indikasi bagaimana perasaan mereka terhadap tempat kerja mereka. Menurut Vecchino (dalam Wibowo, 2016:415), sikap seseorang terhadap pekerjaan dibentuk oleh ide, emosi, dan perilakunya yang semuanya berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa keseluruhan proses berpikir dan perilaku yang akan dilakukan oleh anggota staf atau pekerja juga terkait erat dengan kebahagiaan kerja. Dengan kata lain, kinerja pekerjaannya dan proses psikologisnya akan dipengaruhi oleh pola pikir ini. Sutrisno (2019:77) menyebutkan beberapa unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) Prospek pertumbuhan dan perkembangan. Kedua, stabilitas pekerjaan. (3) Upah atau gaji. (4) Kondisi kerja. (5) Interaksi; dan (6) Infrastruktur yang memadai (Suhandari, 2017).

## Kinerja Pegawai

Asal usul kata "kinerja" dapat ditelusuri kembali ke "kinerja kerja" atau "kinerja nyata", yang keduanya mengacu pada pencapaian aktual atau yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil akhir dari usahanya, baik kuantitas maupun kualitas, dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Menurut Armstrong (2021:5) dalam (Pagan et al., 2023), kinerja sering didefinisikan hanya dalam pengertian keluar (output)-pencapaian tujuan yang terkuantifikasi. Namun sebetulnya kinerja bukan hanya soal apa yang dicapai karyawan tetapi juga bagaimana mereka mencapainya. Edison (2016:190) dalam (Semet, 2022), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan atau peraturan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam Bintoro dan Daryanto (2017:116), Simamora menyatakan ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja: (1) Karakteristik pribadi seperti bakat, pengalaman, sejarah, dan demografi. (2) Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi merupakan contoh unsur psikologis. (3) Kepemimpinan, insentif, struktur, sumber daya, dan desain pekerjaan merupakan contoh unsur organisasi (Rahayu et al., 2022).

## Metodologi Penelitian

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, deskriptif, dan verifikasi. Metode deskriptif digunakan ketika menyelidiki suatu kelompok, situasi, seperangkat keyakinan, atau serangkaian kejadian yang sedang berlangsung, bukan pada seseorang atau satu objek saja. Analisis verifikasi menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja PT Mitra Global Prima yang berjumlah 156 orang, sedangkan sampel dari perusahaan yang sama berjumlah 60 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Kuesioner, observasi, dan wawancara berfungsi sebagai alat penelitian.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai metode, antara lain kuesioner, observasi, dan wawancara (Sugiyono, 2017). Berikut akan dijelaskan mengenai teknik pengumpulan data:

#### (1) Wawancara

Jika peneliti berencana melakukan penelitian pendahuluan dan perlu mengumpulkan fenomena latar belakang dan informasi mendalam dari responden dalam ukuran sampel yang dapat dikelola, maka digunakan wawancara.

Baik pewawancara, atau orang yang melakukan wawancara, maupun pihak yang ditanyai merupakan subjek dari kegiatan wawancara peneliti dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017: 321).

#### (2) Kuisisioner atau angket

Menggunakan serangkaian pertanyaan tertulis untuk mendapatkan jawaban dari responden, kuisisioner adalah alat yang diperlukan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Jika peneliti memiliki pengetahuan tentang pengukuran variabel dan mampu membimbing responden, maka penggunaan kuisisioner dipandang sebagai pendekatan pengumpulan data yang efektif.

Dalam penelitian ini peneliti memerlukan waktu yang tidak sedikit untuk memberikan formulir kuisisioner kepada partisipan (Sugiyono, 2017:142).

#### (3) Observasi

Sugiyono (2017:145) mengutip Sutrisno Hadi (1986), yang menyatakan bahwa observasi merupakan kegiatan yang menantang karena memerlukan sejumlah proses biologis dan psikologis yang berbeda. Dua langkah yang paling penting adalah "berada di sana" dan "mengingat". Perilaku manusia dan proses kerja digabungkan dengan pengamatan yang dilakukan selama pengumpulan data, dan ukuran sampel responden dijaga agar tetap minimum (Prawiyogi et al., 2021).

#### (4) Teknik Analisis Data

Untuk pemodelan dan pengujian hipotesis, metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 24.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Kota Cimahi pada Perusahaan PT Mitra Global Prima dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Dengan populasi penelitian berjumlah sebanyak 60 orang pegawai. Analisa yang digunakan Uji regresi linier berganda. Kuesioner observasi dan skala Likert digunakan dalam prosedur pengumpulan data penelitian ini.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan Kompetensi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,755	0,254	Valid
X1.2	0,420	0,254	Valid
X1.3	0,763	0,254	Valid
X1.4	0,770	0,254	Valid
X1.5	0,723	0,254	Valid
X1.6	0,723	0,254	Valid
X1.7	0,585	0,254	Valid
X1.8	0,562	0,254	Valid
Pernyataan Pelatihan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,556	0,254	Valid
X2.2	0,778	0,254	Valid
X2.3	0,890	0,254	Valid
X2.4	0,840	0,254	Valid
X2.5	0,698	0,254	Valid
X2.6	0,616	0,254	Valid
Pernyataan Kepuasan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,848	0,254	Valid
X3.2	0,844	0,254	Valid

X3.3	0,756	0,254	Valid
X3.4	0,825	0,254	Valid
X3.5	0,879	0,254	Valid
X3.6	0,840	0,254	Valid
X3.7	0,572	0,254	Valid
X3.8	0,471	0,254	Valid
<b>Pernyataan Kinerja</b>	<b>R-hitung</b>	<b>R-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y-1	0,735	0,254	Valid
Y-2	0,773	0,254	Valid
Y-3	0,775	0,254	Valid
Y-4	0,799	0,254	Valid
Y-5	0,764	0,254	Valid
Y-6	0,835	0,254	Valid
Y-7	0,813	0,254	Valid
Y-8	0,407	0,254	Valid

Sumber; Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan table di atas Variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dianggap valid berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel temuan penelitian validitas variabel di atas, yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan item mencapai nilai  $r > 0,254$ . semua hal dipertimbangkan.

#### Uji Reliabilitas

Berikut uji reliabilitas variabel Kompetensi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch bach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,819	0,60	8	Reliabel
Kompetensi ( $X_1$ )	0,825	0,60	8	Reliabel
Pelatihan Kerja ( $X_2$ )	0,881	0,60	6	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,843	0,60	8	Reliabel

Sumber ; Data yang diolah, 2023

Berdasarkan table di atas, perhitungan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Pegawai (Y), Kompetensi (X<sub>1</sub>), Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) dinyatakan Reliabel.

#### Uji Normalitas

Berikut uji normalitas variabel Kompetensi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.24077533
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.886
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan temuan uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, data penelitian berdistribusi normal, karena nilai probabilitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,412 lebih besar dari 0,05.

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Berikut uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.116	2.919	2.096	.041
	kompetensi	-.073	.077	-.129	.348
	pelatihan	.078	.054	.212	.157
	kepuasan	-.113	.062	-.256	.074

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas Kompetensi (X<sub>1</sub>) yang signifikan sebesar 0,348, uji heteroskedastisitas Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) yang signifikan sebesar 0,157, dan uji heteroskedastisitas Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) yang signifikan sebesar 0,074, ditampilkan dalam tabel di atas. Kesimpulan: Nilai tanda pada variable Kompetensi (X<sub>1</sub>), Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut uji multikolinearitas pada variabel Kompetensi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
kompetensi	.870	1.150
pelatihan	.756	1.324
kepuasan	.860	1.163

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan, nilai Toleransi ketiga variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) semuanya lebih dari 0,1. Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) semuanya mempunyai VIF dibawah 10 yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

### Regresi Linier Berganda

Istilah "regresi linier berganda" digunakan untuk menggambarkan sejenis model regresi yang memasukkan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memverifikasi kekuatan dan arah dampak suatu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi, penulis menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat bagaimana faktor-faktor seperti kompetensi staf ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ), mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ). Berikut adalah tabel yang menampilkan hasilnya:

Tabel 6 Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.702	4.712		7.364	.000
1 kompetensi	-.518	.124	-.458	-4.162	.000
pelatihan	.192	.088	.262	2.189	.033
kepuasan	.332	.101	.376	3.303	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Hasil uji regresi berganda di atas menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:  $Y = 34.702 + -0,518x_1 + 0,192x_2 + 0,332x_3 + e$ . Persamaan regresi linier berganda dapat dipahami seperti table dibawah ini: Konstanta (a) adalah 34.702 yang berarti terjadi peningkatan pada Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif, Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif, dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif. Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), akan berpengaruh terhadap angka Kinerja yang juga mengalami kenaikan sebesar 34.702.



### Uji t (Parsial)

Berikut adalah hasil perhitungan uji t:

Tabel. 7 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.702	4.712	7.364	.000
	kompetensi	-.518	.124	-.458	.000
	pelatihan	.192	.088	.262	.033
	kepuasan	.332	.101	.376	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel masing-masing variabel, hal ini terlihat dari hasil perhitungan uji t. Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja.

### Uji f (Simultan)

Berikut adalah hasil perhitungan uji f:

Tabel. 8 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.407	3	63.802	12.061	.000 <sup>b</sup>
	Residual	296.243	56	5.290		
	Total	487.650	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, kompetensi, pelatihan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Nilai F-hitung sebesar 12,061 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 berdasarkan tabel sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan meskipun  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  disetujui, namun kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan.

### Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Dalam survei ini, 60 pekerja PT Mitra Global Prima di Kota Cimahi berpartisipasi sebagai responden. Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan informasi yang dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan pada masalah model regresi linier berganda:

1. Di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi, kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi, pelatihan kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi, kepuasan kerja mempunyai dampak cukup besar terhadap kinerja pegawai secara parsial.



4. Di PT Mitra Global Prima Kota Cimahi, kinerja pegawai dipengaruhi secara bersamaan oleh kompetensi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat di berikan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan PT Mitra Global Prima Kota Cimahi. Dua tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan membangun sistem penilaian kinerja yang transparan dan memantau pencapaian tujuan staf.
2. Untuk meningkatkan Kompetensi, terus memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
3. Untuk meningkatkan Pelatihan Kerja Melaksanakan program pelatihan dan pengembangan secara berkala bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya.
4. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif untuk bekerja. Mendorong komunikasi terbuka dan umpan balik dari pegawai untuk mengatasi kekhawatiran dan saran merek.

## Referensi

- Ahmad Atha"il Kafi, Mohammad Yahya Arief, S. S. (2023). *Karyawan, Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Intervening, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Banyuputih, pada Ud. Dnl Kecamatan Situbondo, Kabupaten*. 2(10), 2358–2375.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rri Palembang Sumatera Selatan*. 6(July), 1–23.
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. Sumber Informasi <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i4.1385>
- Bafaeghi, N., Sendow, G. M., Karuntu, M. M., Kompetensi, P., Dan, P., Kerja, B., Pegawai, K., Pada, S., Bkpsdm, K., Kabupaten, D. I., Bafagehi, N., Bafaeghi, N., Sendow, G. M., & Karuntu, M. M. (N.D.). *Sula Provinsi Maluku Utara ) The Influence Of Competence , Empowerment And Work Culture On Employee Performance ( Study At Bkpsdm Office In Sula Islands District , North Maluku Province ) Oleh : Jurnal Emba Vol . 11 No . 3 Juli 2023 , Hal . 717-730*. 11(3), 717–730.
- Lutfiyah, Et Al. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 684–699.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i4.1351>
- Nurhanan, N., & Heri Sasono. (2022). Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 01–15. <https://doi.org/10.30640/Inisiatif.V1i3.518>
- Pagan, Y.O. L., Mitani, W., & Rangga, Y. D. P. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelayanan Anggota pada KSP Kopdit Sube Huter. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, Vol. 1, Hal.205–223. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jumia/article/view/1146>
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, Vol. 1, Hal. 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V5i1.787>
- Rahayu, E. S., Amanda, H., & Dewi, K. H. (2022). The Effect Of Compensation On Employee Performance At KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency. *Sintesa*, 13(1 SE-Articles), 60–65.

- <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/sintesa/article/view/221>
- Semet, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 858–866.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>
- Siswadi, Y., Radiman, Jufrizen, & Muslih. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan Determinant Competency Factor Models For Graduates Private Islamic College In Medan City. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Suhandari. (2017). *Suhandari. Pengertian Pengungkapan Corporate Social Responsibility*. 49(1), 136374.
- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Sidfoarjo. *Media Mahardhika*, 21(3), 378–391.  
<https://doi.org/10.29062/mahardika.v21i3.622>