

Analisis Pelatihan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan

Fadia Br. Sitepu ^{1*}, M. Chaerul Rizky ²
fadiasitepu630@gmail.com ^{1*}

Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia ^{1*,2}

Abstrak

Studi ini ingin mengenal akibat dari pelatihan, kompetensi, dan dampak kepuasan kerja terhadap kinerja para pegawai di Kantor BRIDA Kota Medan. Kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh minimnya pelatihan, kurangnya kompetensi, serta rendahnya kepuasan kerja. Cara yang dipakai adalah pendekatan asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 42 pegawai. Data diambil dari kuesioner dan dihitung dengan cara statistik. Penelitian ini menemukan pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja punya pengaruh kuat pada kinerja pegawai, baik masing-masing maupun bersama. Kesimpulan dari penelitian ini adalah peningkatan ketiga faktor tersebut dapat secara langsung memotivasi peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Pelatihan; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Keberadaan pegawai merupakan aset penting dalam setiap organisasi, baik di perusahaan maupun lembaga pemerintah. Pegawai memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Meski demikian, kinerja antarpegawai dapat berbeda-beda karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja. Penelitian ini memfokuskan perhatian pada tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu pelatihan, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja (Fahmi, 2021).

Pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai melalui pengalaman belajar. Tujuan dari pelatihan adalah agar pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat, dengan materi yang relevan serta pelatih yang kompeten, akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Pegawai yang menerima pelatihan cenderung memiliki pemahaman kerja yang lebih baik dan dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Sebaliknya, pegawai yang tidak mengikuti pelatihan akan mengalami keterbatasan pengetahuan dan kurang mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja (Handayani et al., 2024).

Kompetensi kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang ditunjukkan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah memahami tugas, mengendalikan situasi kerja, dan menunjukkan hasil yang memuaskan sesuai harapan pimpinan. Rendahnya kompetensi dapat menyebabkan pegawai kesulitan dalam mengelola emosinya, kurang percaya diri, dan tidak fleksibel saat menghadapi masalah. Kurangnya kompetensi juga berdampak pada lemahnya komitmen pegawai terhadap tanggung jawab yang diemban (Izzah & Firdaus, 2022).

Selain pelatihan dan kompetensi, kepuasan kerja menjadi faktor krusial dalam membentuk kinerja pegawai. Kepuasan kerja muncul dari kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima pegawai selama bekerja. Jika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, penghasilan, fasilitas, serta sistem penghargaan yang ada, maka motivasi kerja akan meningkat dan pegawai akan bekerja dengan semangat. Ketidakpuasan kerja, sebaliknya, dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan konflik antarpegawai, dan menurunkan produktivitas (Wamnebo & Muttaqin, 2023). Oleh karena itu, kepuasan kerja layak menjadi perhatian bagi pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Sehubungan dengan penjelasan hubungan faktor pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti melakukan riset di Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan, salah satu lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Pegawai BRIDA diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan memberikan pelayanan yang cepat serta akurat. Namun berdasarkan pengamatan awal, ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan tugas pegawai, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan adanya kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang berdampak pada lamanya masyarakat menunggu pelayanan, khususnya dalam pengurusan dokumen penting.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga pemerintah (Fahmi, 2021), termasuk di Kantor Institusi Penelitian dan Inovasi Daerah atau biasa disebut BRIDA Kota Medan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal seperti Hartati (2020), menjelaskan Pelatihan adalah usaha yang terorganisir untuk meningkatkan kemampuan dan sikap supaya kerja lebih efektif. Mulyadi (2021), menjelaskan bahwa kompetensi ialah kesanggupan dan sikap yang dimiliki orang sukses saat menyelesaikan tugas dengan baik. Dan juga, Sedarmayanti (2021), Kepuasan kerja terjadi saat seseorang merasa hasil kerjanya lebih baik dari yang dia harapkan. Namun, berdasarkan pengamatan dan data SPK tahun 2018–2023, terlihat adanya penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan, rendahnya kompetensi, dan minimnya kepuasan kerja (Hastuti et al., 2024). Hasil pra-survei terhadap 20 pegawai menunjukkan bahwa 60–75% responden tidak memperoleh pelatihan yang memadai dan berkelanjutan. Selain itu, 60–70% menyatakan belum memiliki kompetensi kerja yang optimal, serta sebagian besar merasa tidak puas dengan gaji, fasilitas, dan sistem promosi yang ada.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Rizqullah et al., 2023) dengan topik “Evaluasi Dampak dari Pelatihan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD Sumber Ayam Kediri. Selain itu, adapun penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan pada penelitian ini seperti dari (Handayani et al., 2024) dimana menyatakan hasil pengujian bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja. Adapun juga dari (Izzah & Firdaus, 2022) yang hasil ujinya menyatakan kompetensi, pelatihan dan kepuasann pelaksanaan pekerjaan secara terpisah maupun bersama-sama memiliki dampak bagi peforma pekerjaan.

Kajian ini juga memberikan manfaat nantinya sebagai masukan bagi BRIDA Kota Medan untuk meningkatkan kerja para pegawai menjadi lebih baik, penguatan kompetensi, dan pemenuhan kepuasan kerja, serta menjadi referensi akademik dan pengembangan wawasan bagi peneliti dan institusi terkait. Berdasarkan fenomena tersebut, Riset ini bertujuan menelaah keterkaitan antara pelatihan, kompetensi, dan kepuasan para pekerja terhadap kinerja pegawainya baik itu secara terpisah ataupun bersamaan di lingkungan kantor BRIDA Kota Medan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan data angka untuk melihat hubungan dan pengaruh antara pelatihan, kompetensi dan kepuasan. Menurut Balaka (2022), penelitian data angka atau penelitian kuantitatif adalah pendekatan sistematis yang menggunakan data berbentuk angka untuk menguji hubungan antarvariabel, mengukur gejala, serta menarik kesimpulan berdasarkan analisis statistik. Pendekatan ini bertujuan memperoleh hasil yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Lembaga Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan dengan populasi sebanyak 42 pegawai ASN. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sensus. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, menggunakan skala Likert sebagai alat ukur persepsi responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, penelitian pustaka dengan membaca buku atau sumber-sumber relevan, serta pengamatan langsung di lapangan untuk memperkuat pemahaman kontekstual.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan akurat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memeriksa kelayakan data, serta analisis regresi linear berganda guna menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dan uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel, disertai dengan perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui seberapa besar pengaruh gabungan variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Keyla & Silaban, 2024).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis juga mengindikasikan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BRIDA Kota Medan. Untuk memudahkan pemahaman mengenai variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, pada bagian berikutnya disajikan tabel definisi operasional variabel.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Item Kuisisioner	Sumber
Kinerja (Y)	Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, dan Kerja sama	Widodo (2021)
Pelatihan (X ₁)	Kebutuhan pelatihan, Sasaran pelatihan, Kurikulum pelatihan, Peserta pelatihan, Pelatih, Pelaksanaan pelatihan, dan Evaluasi pelatihan	Priansa (2021)
Kompetensi kerja (X ₂)	Pengendalian diri, Percaya diri, Fleksibilitas, dan Komitmen terhadap Organisasi	Sedarmayanti (2021)
Kepuasan kerja (X ₃)	Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Pengawasan, dan Promosi jabatan	Monde dkk. (2022)

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian Uji Validitas

Table 1. Validitas Pelatihan

Variabel	Item Kuisi ^o ner	Corrected Item-Total		Kesimpulan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan 1	.790	.297	Valid
	Pelatihan 2	.305		Valid
	Pelatihan 3	.567		Valid
	Pelatihan 4	.657		Valid
	Pelatihan 5	.421		Valid
	Pelatihan 6	.827		Valid
	Pelatihan 7	.583		Valid

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 1. Diketahui bahwa untuk seluruh pernyataan pada kuesioner variabel pelatihan dengan alat ukur ini valid, karna nilai yang didapat lebih tinggi dan standart dengan total 0,297 (Sugiyono, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang rutin dan tepat sasaran berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai.

Tabel 2. Validitas Kompetensi

Variabel	Item Kuisi ^o ner	Corrected Item-Total		Kesimpulan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi 1	.703	.297	Valid
	Kompetensi 2	.386		Valid
	Kompetensi 3	.684		Valid
	Kompetensi 4	.575		Valid

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 2. Diketahui bahwa untuk seluruh pernyataan pada kuesioner variabel kompetensi dengan alat ukur ini valid, karena nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} (0,297) (Sugiyono, 2022). Ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang baik memungkinkan pegawai mengerjakan tugas dengan cepat dan benar sehingga target kerja yang ditetapkan pimpinan dapat tercapai.

Tabel 3. Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Kuisi ^o ner	Corrected Item-Total		Kesimpulan
		r _{hitung}	r _{tabel}	
Kepuasan Kerja (X ₃)	Pelatihan 1	.816	.297	Valid
	Pelatihan 2	.656		Valid
	Pelatihan 3	.569		Valid
	Pelatihan 4	.728		Valid
	Pelatihan 5	.781		Valid

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 3. Diketahui bahwa untuk seluruh pernyataan pada kuesioner variabel kepuasan kerja dengan alat ukur ini valid, karna r_{hitung} berada diatas r_{tabel} (0,297) (Sudaryono, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai orang yang puas dengan pekerjaannya punya komitmen yang tinggi, maka dapat mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal demi kemajuan organisasi (Pratiwi & Rizky, 2024)

Tabel 4. Validitas Kinerja

Variabel	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total		Kesimpulan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Kinerja (Y)	Kinerja 1	.788	.297	Valid
	Kinerja 2	.651		Valid
	Kinerja 3	.658		Valid
	Kinerja 4	.433		Valid
	Kinerja 5	.460		Valid
	Kinerja 6	.407		Valid

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4. Diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja yang berjumlah enam item valid, karena memiliki nilai koefisien rhitung lebih besar dari rtabel (0,297) (Sugiyono, 2022). Oleh karena itu, item-item tersebut dinyatakan valid. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengawasan terhadap kinerja karyawan guna mendukung peningkatan hasil kerja dan mendorong kemajuan perusahaan.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Standar	Kesimpulan
Kinerja (Y)	.801	0,6	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	.833		Reliabel
Kompetensi (X ₂)	.777		Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₄)	.878		Reliabel

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai semuanya berada di atas angka 0,6 (Sugiyono, 2022). Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tergolong reliabel. Dengan kata lain, jawaban responden terhadap item-item dalam kuesioner cenderung konsisten dan stabil, sehingga dapat dipercaya untuk menggambarkan kondisi sebenarnya dari setiap variabel yang diteliti.

Uji Normalitas

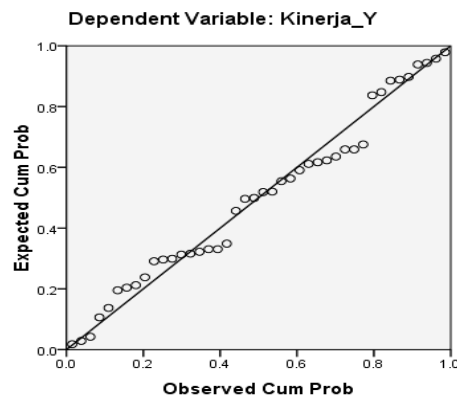
Tabel 6. Kolmogorov Smirnov

Variabel	Statistik Kolmogorov-Smirnov	Sig. (Asymp. Sig. 2-tailed)	Kesimpulan
Kinerja (Y)	0,107	0,127	Normal
Pelatihan (X ₁)	0,123	0,072	Normal
Kompetensi kerja (X ₂)	0,111	0,200	Normal
Kepuasan kerja (X ₃)	0,0096	0,200	Normal

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Tabel 6. menunjukkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linear. Selain uji statistik Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat dilihat melalui metode grafik. Gambar 2 berikut menyajikan grafik Normal P-P Plot dari residual terstandarisasi untuk variabel dependen kinerja pegawai, yang digunakan untuk mengamati apakah titik-titik data mengikuti garis diagonal sebagai indikasi distribusi normal.

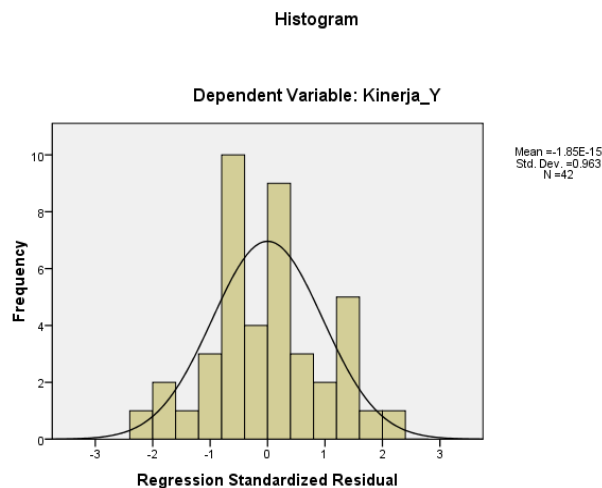
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Gambar 1. menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar merata di sekitar garis diagonal dan memiliki pola sebaran yang rapi. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Sebagai pelengkap uji normalitas, Pada gambar 2 berikut menampilkan histogram residual terstandarisasi. Pola distribusi yang simetris menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Gambar 2. memperlihatkan histogram dari residual terstandarisasi untuk variabel kinerja pegawai. Tampak bahwa distribusi data membentuk pola menyerupai kurva normal (bell-shaped), yang menunjukkan bahwa data residual tersebar secara simetris di sekitar nilai tengah. Pola ini mengindikasikan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan yang terlalu erat atau tidak. Multikolinieritas dapat mengganggu keakuratan hasil regresi jika variabel-variabel bebas saling berkorelasi tinggi. Hasil uji ini ditampilkan pada Tabel 7 yang menunjukkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen (Priyatno, 2021)

Tabel 7. Multikolinieritas Variabel

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X_1)	.590	1.694
Kompetensi (X_2)	.574	1.743
Kepuasan Kerja (X_3)	.939	1.065

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sehingga masing-masing variabel independen tidak saling memengaruhi secara berlebihan dan dapat digunakan secara bersama dalam model regresi.

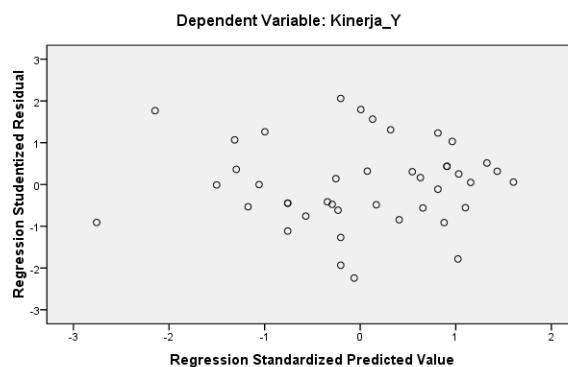
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Variabel	Sig. (p-value)	Kesimpulan
Pelatihan (X_1)	0,095	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompetensi kerja (X_2)	0,190	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan kerja (X_3)	0,305	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Tabel 8. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model, sehingga model regresi memenuhi asumsi kestabilan varians (homoskedastisitas). Uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot untuk mendeteksi adanya pola tertentu dalam penyebaran residual. Gambar 4 berikut menyajikan visualisasi sebaran antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi.

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Gambar 4. menunjukkan sebaran titik-titik residual terhadap nilai prediksi terstandarisasi. Tampak bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti garis melengkung, menyebar, atau mengerucut. Pola sebaran acak ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti varians residual bersifat konstan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel berikut menyajikan hasil uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden (Priyatno, 2021).

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t _{hitung}	Sig. (p-value)	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	0,278	2,532	0,016	Signifikan
Kompetensi kerja (X ₂)	0,257	2,271	0,029	Signifikan
Kepuasan kerja (X ₃)	0,24	2,088	0,043	Signifikan

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Tabel 10 menyajikan hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,159 + 0,618X_1 + 0,187X_2 + 0,138X_3$$

Konstanta (a) sebesar 5,159 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X₁), kompetensi kerja (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) bernilai nol atau tidak memberikan pengaruh, maka nilai kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 5,159. Koefisien pelatihan (X₁) sebesar 0,618 dan bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,618 satuan. Koefisien kompetensi kerja (X₂) sebesar 0,187 juga bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu unit dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,187 satuan. Koefisien kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,138 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit pada kepuasan kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,138 satuan.

Uji Parsial (Uji-t)

Berikut disajikan hasil uji parsial untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig. (p-value)	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	6,419	1,682	0,000	Signifikan
Kompetensi kerja (X ₂)	3,218	1,682	0,012	Signifikan
Kepuasan kerja (X ₃)	2,518	1,682	0,021	Signifikan

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah n = 42, sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,682 pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 10, berikut adalah penjelasannya:

- Variabel pelatihan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 6,419 yang lebih besar dari t-tabel 1,682, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- Variabel kompetensi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung sebesar 3,218 yang lebih besar dari t-tabel 1,682, dan nilai signifikansi 0,012 < 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

- Secara parsial, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Medan, dengan t-hitung sebesar 2,518 > t-tabel 1,682 dan nilai signifikansi 0,021 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

Uji F (Analisis Simultan)

Berikut disajikan hasil uji F untuk melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Analisis ini didasarkan pada pengolahan data dari tabulasi jawaban responden (Sholikhah et al., 2022).

Tabel 12. Uji F

Variasi	Sum of squares	df	Mean squares	F _{hitung}	Sig. (p-value)
Regresi	203,071	3	67,690	29,037	0,000
Residual	88,571	38	2,331	-	-
Total	291,643	41	-	-	-

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 29,037 lebih besar dari F-tabel 2,85, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Ini berarti pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, hipotesis H4 dinyatakan diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Bagian berikut menyajikan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dari hasil analisis data responden menggunakan model regresi linear berganda.

Tabel 13. Uji R²

Model	R	R Square (R ²)	Adjusted R ²	Std. Error
1	0,824	0,695	0,673	1,52683

Sumber: Output SPSS Penulis (2025)

Tabel 13 menyajikan hasil koefisien determinasi (R Square) dari model regresi linear berganda. Nilai R sebesar 0,834 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,695 mengindikasikan bahwa 69,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut secara simultan. Adapun sisanya, yaitu 30,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,673 menunjukkan hasil yang cukup stabil meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Brida Kota Medan

Berdasarkan hasil uji statistik, pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor Brida Medan (t_{hitung} = 6,419 > t_{tabel} = 1,682 pada signifikansi 0,000 < 0,05), Maka, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu menjalankan tugas dengan baik dan efisien demi mencapai target organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rizqullah et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula dengan Handayani et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara parsial memengaruhi kepuasan dan kinerja. (Izzah & Firdaus (2022) juga mendukung temuan ini dengan bukti bahwa pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap performa kerja. Keunggulan temuan dalam penelitian ini terletak pada fokus instansi pemerintah (BRIDA) yang masih jarang diteliti, serta hasil yang

menunjukkan hubungan yang sangat kuat secara statistik. Namun, dibandingkan penelitian sebelumnya yang mencakup lebih banyak variabel seperti motivasi dan lingkungan kerja, penelitian ini masih terbatas pada tiga variabel utama. Meski demikian, hasil ini memberikan dasar kuat bahwa pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Bida Kota Medan

Hasil uji statistik mengungkapkan bahwa kompetensi mempunyai efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan angka ($t_{hitung} = 3,218 > t_{tabel} = 1,682$ pada karena tingkat signifikansi 0,012 berada di bawah ambang batas 0,05, maka hipotesis H2 dinyatakan diterima. Artinya, karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung lebih cepat, terampil, dan tepat dalam mengakhiri pekerjaan yang menjadi kewajiban pribadi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kerja sangat penting agar karyawan dapat memahami tugas dengan lebih cepat dan menyelesaikannya secara optimal. Penguasaan pengetahuan dan teknologi informasi yang memadai juga mendukung efisiensi dan ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Izzah & Firdaus (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap performa kerja. Demikian pula, penelitian Handayani et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara parsial memengaruhi kepuasan dan kinerja, sementara Rizqullah et al. (2023) menemukan pengaruh positif dari pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Keunggulan dari temuan ini adalah penekanan khusus pada sektor publik, yang masih kurang banyak dikaji, serta dukungan data kuantitatif yang menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik. Namun, dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel motivasi, temuan ini masih terbatas dan belum menyertakan faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja secara lebih menyeluruh.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bida Kota Medan

Uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara terpisah bersifat positif dan berkontribusi signifikan pada kinerja para pegawai kantor Bida di Medan ($t_{hitung} = 2,518 > t_{tabel} = 1,682$ pada Nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis H3 dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting yang diharapkan karyawan, mencakup gaji yang layak, tunjangan, fasilitas, serta bonus atau insentif dari kantor. Ketika kepuasan tersebut terpenuhi, karyawan cenderung lebih fokus dan berkinerja maksimal, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi kantor Bida Medan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yadewani (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, terutama dalam konteks pemberian kompensasi dan kenyamanan kerja. Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan studi dari Izzah & Firdaus (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja bersama-sama berdampak pada performa kerja. Keunggulan temuan ini terletak pada fokus kajiannya yang spesifik pada sektor pemerintahan lokal. Namun, dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menggabungkan lebih banyak faktor psikologis seperti motivasi atau kepemimpinan, penelitian ini masih terbatas pada variabel instrumental. Kendati demikian, temuan ini tetap penting sebagai dasar pengambilan kebijakan internal dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemenuhan aspek kepuasan kerja.

Diskusi dari Dampak Pelatihan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Brida Kota Medan

Berdasarkan hasil uji statistik, deskripsi pekerjaan, rekrutmen, dan beban kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dianalisis secara simultan di kantor Brida Kota Medan ($F_{hitung} = 29,041 > F_{tabel} = 2,85$; angka sig. Menunjukkan $0,000 < 0,05$) jadi, hipotesis H4 disetujui. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mendorong kemajuan kantor Brida Medan ke depan. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan rutin yang tepat sasaran dan berkelanjutan, disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan terus berkembang. Selain itu, peningkatan kompetensi kerja juga penting agar karyawan dapat memahami tugas dengan cepat serta mengatasi kendala dalam pelaksanaannya. Kompetensi yang terus diasah akan memperkuat daya saing dan kesiapan kerja di berbagai situasi. Di samping itu, kepuasan kerja yang sesuai harapan meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas juga berperan dalam meningkatkan fokus dan totalitas karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong kontribusi maksimal bagi tercapainya visi dan misi kantor Brida Medan dan hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Izzah & Firdaus (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap performa kerja. Begitu pula dengan Rizqullah et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja berperan dalam peningkatan kinerja, meskipun riset tersebut turut mempertimbangkan motivasi sebagai variabel tambahan. Sementara Handayani et al. (2024) menyoroti pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja, memperkuat bahwa variabel internal seperti pelatihan dan kepuasan memiliki keterkaitan kuat dengan pencapaian kerja. Keunggulan dari penelitian ini adalah konteksnya yang spesifik pada lembaga pemerintah daerah, yang masih minim dikaji, serta pendekatan simultan yang memberikan gambaran menyeluruh. Namun, keterbatasannya terletak pada tidak disertakannya variabel motivasi atau lingkungan kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai secara lebih rumit.

Simpulan dan Saran

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Medan. Pelatihan terbukti mampu meningkatkan kemampuan kerja, sementara kompetensi karyawan mendorong efektivitas dalam penyelesaian tugas.

Kepuasan kerja turut memperkuat motivasi dan kualitas kerja pegawai. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu instansi dengan jumlah responden terbatas, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

Temuan ini memiliki signifikansi penting dalam bidang manajemen SDM, khususnya di sektor pemerintahan, sebagai dasar untuk merancang strategi peningkatan kinerja berbasis pengembangan kapasitas dan kesejahteraan pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel lintas instansi dan menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Referensi

- Balaka, M. Y. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif*. Widina.
- Fahmi, I. (2021). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus (Ke-2)*. CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.

- Handayani, Echar, S., & Kitta, S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/massaro.v6i1.1540>
- Hartati, F. I. (2020). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Laksana.
- Hastuti, H. D., Swot, P. A., Galesong, S., Makassar, M., Fitriani, S., Akib, H., Baharuddin, A., & Akbal, F. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Sinar Galesong Mandiri (Studi pada Karyawan PT . Sinar Galesong Mandiri Makassar). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum (JADBSFISH)*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/jab.v3i4.61112>
- Izzah, N., & Firdaus, V. (2022). Kompetensi, pelatihan, dan Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan (JEBP)*, 2(9), 805–815. <https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um066v2i92022p805-815>
- Keyla, C., & Silaban, O. (2024). 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/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.480>
- Mulyadi, D. (2021). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern)*. Cetakan Kesatu. CV. Alfabeta.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September), 161–171.
- Priyatno, D. (2021). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I*. CV. Andi Offset.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/kz690g24>
- Rahman, F. N., & Sudrajat, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1338–1346. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB> Pengaruh
- Rizqullah, A. T., Suwarno, B., & Zamzam, N. A. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam Kediri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(6), 569–579. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i6.1312>
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2022). *Metodologi Penelitian. Edisi I. Cetakan I*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)*. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Wamnebo, N., & Muttaqin, 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)*, 9(6), 2880–2889.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>

Widodo, S. E. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Pustaka Pelajar.

Yadewani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah. *TARGET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 17–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.30812/target.v5i1.2779>