



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 7983-7993

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi

Iin Hartini¹, Adriza², Sri Wahyuningsih³

¹⁻³Universitas Mitra Bangsa

iinhartini74@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana pelatihan dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di (UPTD) Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang. Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data, regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa data untuk variabel pelatihan, kompetensi, dan kinerja kerja memiliki kualitas yang valid dan reliabel. Secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan, pelatihan dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di (UPTD) Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan yang diterima pegawai serta pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berperan besar dalam peningkatan kinerja mereka. Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai apabila pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta didukung oleh kompetensi yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan pelatihan yang berkesinambungan sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi dapat lebih fokus dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif serta terus meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Kerja*

1. Pendahuluan

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten, perusahaan mengembangkan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Pendekatan ini menekankan pentingnya keselarasan antara kompetensi individu dengan kebutuhan strategis organisasi, sehingga pegawai didorong untuk terus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dapat memberikan nilai tambah bagi instansi (Spencer & Spencer, 1993; Armstrong, 2014). Dengan demikian, pengembangan pegawai akan sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Berbagai faktor memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang unggul, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi individu yang dimiliki pegawai (Boyatzis, 2008; Mangkunegara, 2017). Pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan menjadi aspek yang sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja instansi, karena pelatihan berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis, konseptual, dan perilaku kerja pegawai (Noe, 2020). Pelatihan yang diberikan kepada pegawai memiliki peran vital bagi kelangsungan hidup organisasi, mengingat setiap pegawai akan dihadapkan pada berbagai permasalahan kerja yang kompleks sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing (Dessler, 2020). Oleh karena itu, agar pegawai mampu memahami dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal, mereka perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kemampuan, potensi, dan keahlian yang dimiliki (Hasibuan, 2019).

Pelaksanaan suatu program pelatihan dianggap berhasil apabila terjadi peningkatan dalam diri peserta pelatihan, yang dapat dilihat dari dua hal utama, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan memiliki peran

yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam organisasi atau instansi. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya membantu instansi untuk mencapai tujuannya secara berkesinambungan. Namun, dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang maksimal, selalu ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi, misalnya, telah melakukan berbagai pelatihan. Namun, beberapa pegawai merasa bahwa pelatihan yang diberikan terlalu padat waktunya.

Selain pelatihan, kompetensi pegawai juga memegang peranan yang sangat penting. Kompetensi merupakan dasar keilmuan yang umumnya diperoleh melalui pendidikan formal maupun non-formal. Tingkat kompetensi seorang pegawai dapat memengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja lebih baik. Namun, dalam praktiknya, tidak semua pegawai yang memiliki kompetensi tinggi juga memiliki keterampilan yang sebanding. Beberapa pegawai meskipun memiliki kompetensi formal yang tinggi, namun belum tentu memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Berdasarkan hasil pra-survei yang merupakan data empiris, untuk meningkatkan kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi, langkah awal yang perlu diambil adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai agar pelayanan kepada masyarakat dapat diberikan dengan optimal. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menangani masalah baru sering kali terjadi di dinas ini, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang belum optimal.

2. Tinjauan Teori

Menurut Gary Dessler (2011:263) menyatakan bahwa: “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja.”

Menurut Spencer & Spencer dalam Wibowo (2007:85) dan (2007:110), kemampuan untuk memiliki perangkat tindakan cerdas yang penuh tanggung jawab merupakan syarat utama yang dianggap penting bagi seseorang di instansi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Stephen P. Robbins (1996:218) dalam Sulaksono (2019:91), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang berperan dalam mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Validitas

Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan
Correlations**

		Pelatihan	Validitas
P1	Pearson Correlation	.898**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
P2	Pearson Correlation	.932**	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4690>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
P3	Pearson Correlation	.892**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
P4	Pearson Correlation	.872**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
P5	Pearson Correlation	.839**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
P6	Pearson Correlation	.881**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
P7	Pearson Correlation	.833**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	

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

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Pelatihan dengan nilai r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025, yang berarti semua item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi Correlations

		Kompetensi	Validitas
KO1	Pearson Correlation	.859**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	34	
KO2	Pearson Correlation	.678**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	34	
KO3	Pearson Correlation	.687**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	34	
KO4	Pearson Correlation	.684**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	34	
KO5	Pearson Correlation	.552**	Valid

	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	34	
KO6	Pearson Correlation	.707**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	34	
KO7	Pearson Correlation	.700**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	34	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Kompetensi dengan nilai r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Correlations

		Kinerja Kerja	Validitas
K1	Pearson Correlation	.761**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
K2	Pearson Correlation	.789**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
K3	Pearson Correlation	.778**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
K4	Pearson Correlation	.809**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
K5	Pearson Correlation	.671**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
K6	Pearson Correlation	.823**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	
K7	Pearson Correlation	.622**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Kinerja dengan nilai r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	7

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel di atas, semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950, yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner untuk variabel pelatihan dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	7

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel di atas, semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,813, yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner untuk variabel kompetensi reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	7

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel di atas, semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869, yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, kuesioner untuk variabel Kinerja dapat dianggap reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

Tabel 6. Rekapitulasi Variabel Pelatihan

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Instruktur memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi pelatihan.	34	1	5	3.56
Saya merasa pelatihan ini sesuai dengan kebutuhan saya.	34	1	5	3.44
Materi pelatihan memberikan wawasan baru bagi saya.	34	1	5	3.35
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	34	1	5	3.44

Metode pelatihan yang digunakan memberikan kesempatan bagi saya untuk berlatih keterampilan baru.	34	1	5	3.41
Saya merasa pelatihan ini bermanfaat bagi pengembangan karir saya.	34	1	5	3.38
Pelatihan ini membantu saya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	34	1	5	3.47
Pelatihan	34	12	35	24.06

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Rata-rata penilainya = $24.06/7 = 3.44$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Pelatihan memperoleh hasil rata-rata 3.44 termasuk dalam kategori **Baik**.

Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Saya termotivasi untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi.	34	1	5	3.32
Saya memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi positif bagi UPTD DPPKB.	34	1	5	3.47
Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.	34	1	5	3.29
Saya memiliki citra diri yang positif sebagai pegawai UPTD DPPKB.	34	1	5	3.59
Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang program-program yang dilaksanakan oleh UPTD DPPKB.	34	1	5	3.53
Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab saya.	34	1	5	3.44
Saya terampil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.	34	1	5	3.26
Kompetensi	34	14	35	23.91

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Rata-rata penilainya = $23.91/7 = 3.42$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kompetensi memperoleh hasil rata-rata 3.41 termasuk dalam kategori **Baik**.

Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	34	1	5	3.56
Saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh UPTD DPPKB.	34	1	5	3.38
Efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	34	1	5	3.62

Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	34	1	5	3.41
Saya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan UPTD DPPKB.	34	1	5	3.65
Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya secara mandiri.	34	1	5	3.26
Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap UPTD DPPKB.	34	1	5	3.38
Kinerja Kerja	34	14	35	24.26

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Rata-rata penilainya = $24.26/7 = 3.47$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja memperoleh hasil rata-rata 3.47 termasuk dalam kategori **Baik**.

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.671	2.385		3.635	.001
	Pelatihan	.648	.093	.775	6.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

x₁ = Variabel Pelatihan

diperoleh hasil: $y = 8.671 + .648 x_1$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Pelatihan sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $8.671 + 0.648$ sama dengan sebesar 9.319

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.588	4.648

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = .601 \times 100\% = 60,1\%$.

Tabel 11. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.671	2.385		3.635	.001
	Pelatihan	.648	.093	.775	6.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel uji t (koefisien), diperoleh nilai sig hitung sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi, dengan kontribusi sebesar 60,1%.

Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.993	2.524		.789	.436
	Kompetensi	.931	.102	.850	9.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

x₁ = Variabel Kompetensi

diperoleh hasil: $y = 1.993 + 0.931 x_1$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Kompetensi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar 1.993 + 0.931 sama dengan sebesar 2.924.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.715	3.869

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = .723 \times 100\% = 72,3\%$.

Tabel 14. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.993	2.524		.789	.436
	Kompetensi	.931	.102	.850	9.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel uji t (coeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi sebesar 72,3%.

Tabel 15. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.288	2.248		.573	.571
	Pelatihan	.299	.096	.357	3.125	.004
	Kompetensi	.660	.125	.603	5.276	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Persamaan Regresi:

$$y = a + bx_1 + cx_2$$

y = variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

X1 = variabel Pelatihan

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

X2 = variabel Kompetensi

diperoleh hasil: $y = 1.288 + 0.299 X_1 + 0.660 X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Pelatihan sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penuruna Kompetensi sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $1.288 + 0.299 + 0.660$ sama dengan sebesar 2.247.

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.776	3.428

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = .790 \times 100\% = 79\%$.

Tabel 17. Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1366.355	2	683.177	58.141	.000 ^b
	Residual	364.263	31	11.750		
	Total	1730.618	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi sebesar 79%

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: 1. Berdasarkan Hasil tabel uji t (cooeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik dapat ditunjukkan bahwa pelatihan dalam penelitian ini terdapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi sebesar 60,1%. Semakin tinggi pelatihan kerja pegawai akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya. 2. Berdasarkan Hasil tabel uji t (cooeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik dapat ditunjukkan bahwa kompetensi dalam penelitian ini terdapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi sebesar 72,3%. Semakin tinggi Kompetensi kerja pegawai akan berdampak pada makin tinggi kinerjanya. 3. Berdasarkan Hasil tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi sebesar 79%. Semakin meningkat pelatihan dan kompetensi kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, Diharapkan kepada pimpinan (UPTD) Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Wilayah V Kabupaten Bekasi untuk memahami kondisi kerja pegawai. Melihat dari hasil rekapitulasi item pernyataan Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya secara mandiri mendapatkan nilai rendah artinya Nilai rendah pada pernyataan ini dapat mengindikasikan adanya masalah dengan pelatihan, pengembangan, atau budaya instansi yang belum maksimal.

Referensi

1. Arikunto, S. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
3. Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
4. Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
5. Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
6. Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BFFE.
7. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
8. Hasibuan, S. P. M. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara
9. Hasibuan, S.P. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
10. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
11. Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2007: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
12. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
12. Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson, 2006: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
13. Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
14. Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
15. Spencer, L. M. Jr. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
16. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
17. Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
18. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
19. Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana