



Pengaruh Semangat Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya Kabupaten Bekasi

Jamaludin Arifin, Adriza, Sri Wahyuningsih
Universitas Mitra Bangsa
arifinjam31@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Semangat Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data, regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa data untuk variabel semangat kerja, pelatihan, dan kinerja kerja valid dan reliabel. Secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan, masing-masing variabel—baik secara terpisah maupun bersama-sama—memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya Kabupaten Bekasi. Peningkatan semangat kerja dan kualitas pelatihan yang diterima pegawai terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih cepat, sementara pelatihan yang efektif memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka. Dengan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan semangat kerja yang tinggi, organisasi diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan optimal.

Kata kunci: Semangat Kerja, Pelatihan, Kinerja Kerja

1. Pendahuluan

UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya Kabupaten Bekasi adalah lembaga pemerintahan non-keuangan yang berperan penting dalam mengendalikan jumlah penduduk dan program keluarga berencana. Sebelumnya, UPTD PPKB dikenal dengan nama BBKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional), namun sejak tahun 2003, instansi ini telah mengalami beberapa kali pergantian nama hingga akhirnya menjadi UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Kependudukan merupakan isu yang sangat penting dan terkait erat dengan pembangunan nasional, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia. Salah satu tujuan utama dari UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya adalah untuk meningkatkan jumlah peserta KB aktif. Peserta KB aktif adalah pasangan usia subur (PUS) yang menggunakan alat kontrasepsi tanpa diselingi oleh kehamilan. Peningkatan jumlah peserta KB aktif menjadi salah satu indikator kinerja utama dalam menilai kinerja pegawai UPTD PPKB Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, dengan meningkatnya persentase peserta KB aktif setiap tahunnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Tabel 1. Presentasi Peserta KB Aktif di Kabupaten Bekasi

2021	2022	2023
70,83 %	71,32 %	71,85 %

Sumber : DPPKB Kabupaten Bekasi

Dari Tabel 1 dapat dilihat persentasi peserta KB aktif mengalami peningkatan jumlah peserta KB aktif pada tahun 2021 menunjukkan hasil yang tidak terlalu signifikan, yakni dari 70,83% menjadi 71,32% pada tahun 2020, dan mengalami kenaikan lagi menjadi 71,85% pada tahun 2023. Meskipun terdapat peningkatan, angka tersebut belum mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi, yaitu 72%. Belum tercapainya target ini disebabkan oleh masih banyaknya pasangan usia subur yang belum menjadi peserta KB.

Pegawai UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 berhak memperoleh peningkatan kompetensi. Pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada kompetensi dan kinerja harus dilakukan secara profesional melalui pembinaan yang berkelanjutan. Tujuan akhirnya adalah agar pegawai dapat memberikan hasil yang sesuai dengan visi, misi, dan nilai organisasi melalui kinerja yang strategis dalam program kependudukan, keluarga berencana, dan pengendalian penduduk.

Penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yang mengakibatkan penurunan pada beberapa dimensi dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, instansi masih memerlukan upaya-upaya yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya bertujuan untuk menambah pengetahuan, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan pengertian pelatihan menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui beberapa indikator, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan psikomotorik, yang akan membantu mencapai tujuan pekerjaan maupun organisasi.

Pelatihan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, termasuk di UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya. Sebagai instansi yang bergerak di bidang pengendalian kependudukan dan keluarga berencana, UPTD membutuhkan pelatihan untuk memberikan pengetahuan kepada pegawai mengenai program-program kerja yang sedang berjalan. Pelatihan ini sangat penting untuk memperluas wawasan pegawai mengenai program keluarga berencana, yang kemudian dapat disosialisasikan kepada masyarakat.

Selain itu, dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa setiap karyawan atau pegawai berhak menerima pelatihan selama sekitar 80 jam dalam setahun. Program pelatihan ini merupakan bentuk investasi awal dari instansi kepada karyawannya. Mengingat besarnya biaya yang dikeluarkan untuk program pelatihan, sangat disayangkan jika pelatihan tersebut tidak memberikan dampak positif terhadap hasil pekerjaan yang diharapkan oleh instansi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan kesadaran dari diri pegawai itu sendiri untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat, yang mencerminkan semangat kerja. Menurut Sri Widodo (2016:104), semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerja yang baik, yang pada gilirannya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti rendahnya tingkat absensi, sedikitnya pergantian karyawan, dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, menurut Hasibuan (2014:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan baik serta berdisiplin dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja pada dasarnya mencerminkan moral yang tinggi, bahkan beberapa pihak memandang bahwa moral kerja yang tinggi merupakan manifestasi dari semangat kerja itu sendiri (Nitisemito, 2015; Hasibuan, 2019). Dengan semangat kerja yang tinggi, kinerja cenderung meningkat karena karyawan atau pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat, menunjukkan komitmen dan energi kerja yang lebih kuat, sehingga tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2019). Sebaliknya, apabila semangat kerja menurun, kinerja juga akan terpengaruh karena penurunan motivasi dan dorongan kerja dapat mengurangi produktivitas serta kualitas hasil kerja (Mathis & Jackson, 2011; Robbins & Judge, 2019). Tanpa semangat kerja yang tinggi dari karyawan atau pegawai di dalam suatu perusahaan atau instansi, pencapaian target—terutama dalam hal kinerja—akan terhambat atau tidak sesuai dengan harapan

(Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, semangat kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, baik melalui aspek motivasi, kedisiplinan, maupun kesediaan untuk berupaya lebih dalam menyelesaikan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2011; Nitisemito, 2015).

Di UPTD Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Wilayah XI Sukatani-Sukakarya Kabupaten Bekasi, semangat kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya produktivitas kerja pegawai dan rendahnya kesadaran akan pentingnya kehadiran pegawai, yang berkontribusi terhadap menurunnya tingkat kinerja yang dihasilkan oleh DPPKB. Faktor utama yang mempengaruhi kondisi ini adalah semangat kerja pegawai yang masih rendah.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dimana metode ini merupakan suatu penelitian yang berdasarkan pada angka-angka yang dideskripsikan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertitik berat pada pengolahan data statistik, sehingga bisa dikatakan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian modern, yang analisa datanya berupa pengolahan data statistik.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

		Semangat Kerja	Validitas
Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	Pearson Correlation	.734**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	Pearson Correlation	.845**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan	Pearson Correlation	.833**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	Pearson Correlation	.776**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat	Pearson Correlation	.922**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat	Pearson Correlation	.848**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	Pearson Correlation	.768**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerja setiap bulan	Pearson Correlation	.885**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	

** . 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 semangat kerja dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pelatihan

		Pelatihan	Validitas
Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.	Pearson Correlation	.846**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai	Pearson Correlation	.748**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	Pearson Correlation	.653**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	Pearson Correlation	.740**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya.	Pearson Correlation	.572**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	31	
Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	Pearson Correlation	.670**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	Pearson Correlation	.814**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	
Mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.	Pearson Correlation	.858**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	31	

** . 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 pelatihan dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Correlations			Kinerja	Validitas
Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	Pearson Correlation	.893**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		
Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	Pearson Correlation	.762**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		
Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	Pearson Correlation	.724**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		
Seberapa sering anda membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	Pearson Correlation	.764**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		
Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab	Pearson Correlation	.735**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		
Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	Pearson Correlation	.650**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		
Saya mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	Pearson Correlation	.777**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		
Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	Pearson Correlation	.710**	Valid	
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	31		

** . 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 r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,934 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel semangat kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	8

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.878 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel pelatihan reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,889 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel kinerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	31	1	5	3.26
Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	31	1	5	3.45
Saya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan	31	1	5	3.52
Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	31	1	5	3.58
Saya mmpu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat	31	1	5	3.55
Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat	31	1	5	3.35
Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	31	1	5	3.55
Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerja setiap bulan	31	1	5	3.68
Semangat Kerja	31	15	40	27.94

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Rata-rata penilainya = $27.94/8 = 3.44$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Pelatihan memperoleh hasil rata-rata 3.49 termasuk dalam kategori **Baik**.

Tabel 9. Rekapitulasi Variabel Pelatihan
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.	31	1	5	3.42
Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai	31	1	5	3.45
Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	31	1	5	3.39
Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	31	1	5	3.35
Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya.	31	1	5	3.65
Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	31	1	5	3.26
Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	31	1	5	3.52
Mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.	31	1	5	3.48
Pelatihan	31	16	40	27.52

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Rata-rata penilainya = $27.52/8 = 3.44$

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

Tabel 10. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	31	1	5	3.45
Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	31	1	5	3.68
Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	31	1	5	3.45
Seberapa sering anda membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	31	1	5	3.61
Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab	31	1	5	3.55
Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	31	1	5	3.48
Saya mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	31	1	5	3.35
Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	31	1	5	3.81
Kinerja	31	14	40	28.39

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Rata-rata penilainya = $28.39/8 = 3.44$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Pelatihan memperoleh hasil rata-rata 3.55 termasuk dalam kategori **Baik**.

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.291	3.139		2.960	.006
	Semangat Kerja	.684	.107	.765	6.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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 Semangat Kerja

diperoleh hasil: $y = 9.291 + 0.684 X_1$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Semangat Kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $9.291 + 0.684$ sama dengan sebesar 9.975.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.571	5.458

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh Semangat Kerja = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0.586 \times 100\% = 58,6\%$.

Tabel 13. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.291	3.139		2.960	.006
	Semangat Kerja	.684	.107	.765	6.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel uji t diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi sebesar 60,1%.

Tabel 14. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.957	3.737		1.594	.122
	Pelatihan	.815	.131	.756	6.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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: $y = 5.957 + 0.815 x_1$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Pelatihan sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $5.957 + 0.815$ sama dengan sebesar 9.319

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.557	5.546

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh Pelatihan = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0.572 \times 100\% = 57,2\%$.

Tabel 16. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.957	3.737		1.594	.122
	Pelatihan	.815	.131	.756	6.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS Versi 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel uji t diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi sebesar 57,2%.

Tabel 17. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.470	3.288		1.056	.300
	Semangat Kerja	.420	.124	.471	3.381	.002
	Pelatihan	.479	.150	.444	3.192	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

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 Semangat Kerja

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

X2 = variabel Pelatihan

diperoleh hasil: $y = 3.470 + 0.420 X_1 + 0.479 X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Semangat Kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penuruna Pelatihan sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $3.470 + 0.420 + 0.479$ sama dengan sebesar 4.369.

Tabel 18. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.675	4.756

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Semangat Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0.696 \times 100\% = 69.6\%$.

Tabel 19. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1451.909	2	725.955	32.089	.000 ^b
	Residual	633.446	28	22.623		
	Total	2085.355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Semangat Kerja

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 semangat kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Kelurahan Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi sebesar 69.6%

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 diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik dapat ditunjukkan bahwa semangat kerja dalam penelitian ini terdapat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi sebesar 58,6%. Semakin tinggi semangat kerja pegawai akan berdampak pada makin tinggi kinerja pegawai. 2). Berdasarkan Hasil tabel uji t 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 Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi sebesar 57,2%. Semakin tinggi pelatihan kerja pegawai akan berdampak pada makin tinggi kinerja pegawai. 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 semangat kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja Pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi sebesar 69,6. Semakin meningkat semangat kerja dan pelatihan kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut: 1). Diharapkan kepada pegawai (UPTD) Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja kerja di sarankan pegawai menyesuaikan waktu kedatangan dengan kondisi yang terjadi. 2). Diharapkan kepada pimpinan (UPTD) Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi terdapat bahwa pegawai masih kurang paham mengenai materi yang di berikan pada saat pelatihan di sarankan Tambahkan contoh konkret dan ilustrasi untuk memperjelas konsep Gunakan variasi metode penyampaian yang lebih menarik dan interaktif (misalnya, studi kasus, simulasi, diskusi kelompok). 3). Pernyataan mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja Terdapat nilai rendah. Penulis menyarankan pimpinan (UPTD) Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Wilayah XI Kabupaten Bekasi ciptakan budaya yang terbuka dan inklusif, di mana karyawan merasa aman untuk berbagi ide dan Berikan umpan balik yang konstruktif terhadap ide-ide yang diajukan, bahkan jika tidak dapat diimplementasikan

Referensi

1. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
2. Arikunto, Suharsimi. 2018. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
3. Bandung: Remaja Rosdakarya
4. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) Pengertian Kinerja diakses dari <http://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/msdm/> diakses pada tanggal 11 oktober 2011.
5. Bernardin, O., dan Russel, D. 2016. Perilaku Organisasi, Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
6. Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
7. Griffin. 1999. Management. New Delhi: A.I.T.B.S. Publishers dan Distributor
8. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
9. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Gunung Agung
10. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
11. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama
12. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
13. Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
14. Robbins, P Stephen. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Beyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
15. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
16. Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga
17. Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
18. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
19. Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Prasad