

Pengaruh Pelatihan dan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi

Sasa Natasa Pradesi, Wulan Yuliyana , Yunika Komalasari

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Jl. Terusan Sekolah No.1-2, Kota Bandung, 40282, Indonesia

ARTICLE INFO	Abstract
Article History: Accepted Fixed Approved	<p><i>The purpose of this study was to determine The Effect Of Training And Competence Of Human Resources On Employee Performance At The Department of Population and Civil Registration Of Cimahi. This study uses a quantitative research model. The population of the study is employees at the Department of Population and Civil Registration of Cimahi. The sample in this study is by using saturated sampling method with a sample of 58 people. Data collection techniques using questionnaires while data analysis with multiple linear regression analysis. The Data is processed using SPSS software version 25 and data analysis using descriptive and verification methods. The results showed that partial training does not significantly affect employee performance. Partially competence significant effect on employee performance. In the test f (simultaneous) obtained $f_{count} > f_{table}$ or $19.995 > 3.162$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, then H_a accepted and H_o rejected, meaning that simultaneously training and competence of human resources significantly affect employee performance.</i></p>
Keywords: Training, Human Resource Competence, Employee Performance .	
	Abstraks
Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai.	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian yaitu pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi. Sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Data diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25 dan teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada uji f (simultan) didapat f hitung $>$ dari f tabel atau $19,995 > 3,162$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara simultan pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
DOI: 10.21107/jsmb.v11i1.27291	
Correspondence: Name: Sasa Natasa Pradesi Email: sasanatasap@gmail.com	ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari suatu instansi atau perusahaan, begitu pun sebaliknya jika sumber daya manusia kurang, baik maka dapat mengakibatkan dampak kurang baik juga terhadap perusahaan atau instansi. Perusahaan atau instansi membutuhkan SDM yang handal baik itu pemimpin maupun pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan atau instansi tersebut. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang bekerja untuk sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting. Ini mencakup ketersediaan dan kemampuan SDM.

Saat ini instansi maupun perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkompeten untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi demi berkembangnya dan berjalannya suatu instansi atau perusahaan. Khususnya pada instansi pemerintahan, instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia dalam hal ini yaitu Pegawai Negeri Sipil yang kompeten untuk menghindari terjadinya kecurangan yang dilakukan, salah satu instansi pemerintahan yang harus memiliki SDM yang baik yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi pelayanan publik yang terletak di Kota Cimahi. Kota Cimahi merupakan salah satu daerah yang dihuni oleh sekitar 562.160 jiwa. Dengan banyaknya masyarakat yang harus diberikan pelayanan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, maka instansi memerlukan SDM yang memadai yang dapat melayani masyarakat dan cepat dan tepat.

Sumber daya manusia dapat menjadi semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan setelah mendapatkan pelatihan. Selain untuk meningkatkan kualitas kerja, mengikuti pelatihan juga berguna untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan perkembangan teknologi. Adanya program pelatihan yang disediakan untuk instansi dapat menandakan bahwa instansi sangat mendukung pegawainya dalam membantu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para pegawai. Pelatihan bagi seorang pegawai baru dilakukan agar pegawai mendapatkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dalam bidang pekerjaan, sedangkan untuk pegawai lama pelatihan berfungsi untuk meningkatkan dan mengasah kemampuan yang

sudah dimilikinya karena tanggung jawab yang dimiliki akan lebih besar. Selain itu mengikuti pelatihan dapat mengurangi potensi melakukan kesalahan saat melakukan pekerjaan yang diberikan.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki manfaat salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil kerja yang lebih baik (Hayati & Yulianto, 2021). Adapun beberapa pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, yaitu:

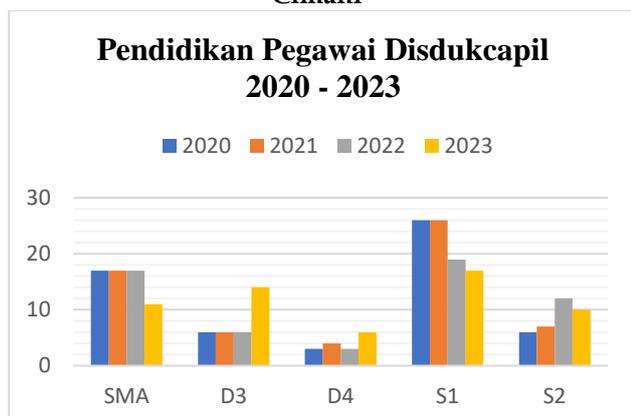
1. Bimtek Implementasi MANTRA
2. Bimtek Lanjutan Implementasi Peraturan Perundang-Undangan Bagi ASN Dan Non ASN
3. Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-Undangan Bagi ASN Dan Non ASN
4. Bimtek Administrator Database Pemula Disdukcapil Kab/Kota Se-Jawa Barat
5. Bimtek Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Data Kependudukan Bagi Aparatur Provinsi Dan Kab/Kota
6. Bimtek Dan Pelatihan Aplikasi SPSE 4.5 Modul PPK (Setda)
7. Bimtek Kebijakan Evaluasi Pelayanan Publik

Pelatihan dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan juga kepribadian dari setiap individu. Dengan kompetensi yang dihasilkan dari adanya program pelatihan yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi dapat lebih disiplin, efektif, produktif, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kemampuan karyawan yang memungkinkan mereka bekerja dengan rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian mereka dalam bidang pekerjaan, yang tentunya telah menghasilkan tingkat hasil kerja keras yang lebih tinggi (Krisnawati & Bagia, 2021). Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan menjadi lebih baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kompetensi yang dimiliki pegawai bisa dihasilkan dengan memiliki pendidikan yang baik. Untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai maka dibutuhkan pendidikan dan juga pelatihan

Adapula latar belakang pendidikan formal yang ditempuh oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi:

Data Pendidikan Pegawai Disdukcapil Kota Cimahi



Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai Disdukcapil beragam mulai dari lulusan SMA hingga S2. Jika dilihat pada grafik dari tahun 2020 hingga tahun 2023, pegawai Disdukcapil kota Cimahi sebagian besar merupakan lulusan S1.

Kompetensi merupakan faktor utama sebagai penentu bagi seseorang untuk menciptakan kinerja yang baik. Kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi karena kinerja merupakan hal yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memiliki kinerja yang baik maka pegawai harus berusaha untuk mencapai target dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang maksimal terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan atau instansi harus memperhatikan pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai berhubungan erat dengan SDM karena SDM merupakan sesuatu yang penting dalam menentukan keberhasilan berjalannya suatu perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari menyelesaikan tugas, sikap pegawai saat bekerja, kerjasama yang dilakukan dengan sesama pegawai, kejujuran dalam melakukan pekerjaan, dan pemanfaatan waktu yang efisien.

Faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai menurut Suharsaputra (Kadek et al., 2019).

Kinerja pegawai yang rendah dapat disebabkan karena pegawai yang kurang kompeten dalam pekerjaan. Pegawai pada Disdukcapil Kota Cimahi memiliki target kerja, hal ini dilakukan agar tugas dapat dikerjakan dengan fokus dan lebih terarah. Selain itu penetapan target juga dapat memberikan

motivasi kerja pada pegawai.

Target Cetak E-KTP Kota Cimahi

Substansi	2020	2021	2022
Target Wajib E-KTP	403.022	407.673	423.846
Sudah Rekam	396.584	400.840	417.302
Belum Rekam	6.438	6.833	6.544
Persentase	98,40	98,32	98,46

Dapat dilihat pada tabel 1.5 target wajib E-KTP (Kartu Tanda Penduduk) tahun 2020 sebanyak 403.022 sedangkan yang dapat terealisasi sebanyak 396.584, tahun 2021 target cetak E-KTP sebanyak 407.673 sedangkan yang terealisasi sebanyak 400.840, dan pada tahun 2022 target sebanyak 423.846 dan yang terealisasi sebanyak 417.302. Apabila dilihat dari tahun ke tahun terdapat kenaikan pada E-KTP yang teralisasi namun masih belum ada target yang tercapai.

Pelatihan yaitu kegiatan belajar yang diselenggarakan baik oleh instansi pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat atau korporasi yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Sinaga & Sitinjak, 2021). Pelatihan menurut Gomes dalam (Dwinanda, 2022) adalah proses metodis untuk meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan dan mengadopsi pola perilaku yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas organisasi. Karena karyawan, setelah pelatihan, harus mampu melakukan tugasnya dengan antusias, manajer memainkan peran penting dalam mempromosikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Mardiana, 2021), mengatakan bahwa terdapat 6 indikator pelatihan, yaitu:

1. Instruktur (Pelatih), instruktur yang dipilih untuk memberikan materi kepada peserta harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompetensi.
2. Peserta, peserta pelatihan harus memenuhi syarat sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan.

3. Materi, materi yang diberikan harus sesuai dengan tujuan pelatihan peserta yang hendak dicapai oleh perusahaan.
4. Metode, metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan atau pegawai yang menjadi peserta.
5. Tujuan Pelatihan, tujuan diadakannya pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
6. Sasaran, sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Wibowo pada (Aulia, 2021) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas individu untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, serta didukung oleh etos kerja yang dituntut untuk pekerjaan tersebut. Wijayanti dalam (Putri et al., 2023) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan hasil yang memuaskan di lingkungan kerja yang mencakup keterampilan individu dalam mentransfer dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan tersebut dalam situasi baru, dengan tujuan meningkatkan manfaat yang telah disepakati.

Menurut Spencer dalam (Sudarmanto, 2018) mengatakan bahwa indikator kompetensi mencakup beberapa hal, yaitu:

1. Motif (*Motives*), sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang yang mengakibatkan tindakan, motivasi, orientasi, dan pilihan perilaku terhadap aktivitas atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*Traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi;
3. Konsep diri (*Self concept*), sikap dan nilai seseorang;
4. Pengetahuan (*Knowledge*), pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu;
5. Kemampuan (*Skill*), kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas secara fisik dan mental.

Arif dalam (Nasfi, 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan, proses manajemen atau keseluruhan organisasi, dimana hasil kerja tersebut dapat diverifikasi dan diukur secara konkrit. Sedangkan menurut Kasmir dalam (Prastiwi, 2022) kinerja karyawan merupakan dasar

dari kinerja suatu organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, motivasi, harapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja karyawan.

METHOD

Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan juga kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka - angka, yang selanjutnya akan diolah menggunakan software SPSS dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu seberapa besar pengaruh variabel independen pelatihan dan kompetensi terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

RESULTS

Berdasarkan hasil analisis dan uji statistik yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini adalah:

Gambaran Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X1)

Variabel pelatihan mendapatkan jumlah tanggapan dengan total skor sebesar 2990, maka diketahui bahwa pelatihan termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dengan demikian responden memberikan tanggapan yang positif.

Gambaran Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X2)

Variabel kompetensi mendapatkan jumlah tanggapan dengan total skor sebesar 2510, maka diketahui bahwa kompetensi termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dengan demikian responden memberikan tanggapan yang positif.

Gambaran Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan mendapatkan jumlah tanggapan dengan total skor sebesar 1980, maka diketahui bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dengan demikian responden memberikan tanggapan yang positif.

Metode Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,244 + 0,048(X_1) + 0,448(X_2)$$

Rumus di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 12,244 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) dan variabel kompetensi (X2).

Variabel pelatihan sebesar 0,048 menunjukkan bahwa apabila variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa setiap pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 0,048.

Variabel kompetensi sebesar 0,448 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap variabel kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 0,448. Persamaan di atas menunjukkan kompetensi bernilai sebesar 0,448. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka semakin baik juga terhadap kinerja pegawai.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah ada distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data dengan distribusi normal dianggap baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2014 : 52).

Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov (K-S) sebesar 0,200, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menunjukkan hasil variabel pelatihan dan kompetensi memiliki nilai tolerance 0,647 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,545 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menunjukkan hasil bahwa berdasarkan $dU < d < 4 - dU$ dihasilkan $1,647 < 2,284 < 2,353$, dapat disimpulkan bahwa pada regresi tersebut tidak terdapat autokorelasi maka hipotesis diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak membentuk suatu pola dan titik-titik data menyebar secara acak dan yang tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil bahwa dipengaruhi nilai koefisien R square (R2) sebesar 0,400 atau 40% jadi dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,400 atau 40%, dan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji T

Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,244	3,656		3,349	0,0001
1 Pelatihan	0,048	0,076	0,081	0,632	0,53
Kompetensi	0,448	0,096	0,598	4,688	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

DISCUSSION

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui dari hasil uji t bahwa pada variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung yaitu 0,632. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, serta t tabel dengan taraf kesalahan 5%. Kemudian melihat daftar t tabel dengan df = 55 dan taraf kesalahan 0,05 maka dihasilkan nilai t tabel sebesar 2,004. Maka didapat t hitung < t tabel atau 0,632 < 2,004. Selain itu berdasarkan nilai signifikansi didapat nilai 0,53 > 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, maka Ha ditolak dan H0 diterima dengan pengambilan keputusan nilai sig > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui dari hasil uji t di atas bahwa pada variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung yaitu 4,688 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, serta t tabel dengan taraf kesalahan 5%. Kemudian melihat daftar t tabel dengan df = 55 dan taraf kesalahan 0,05 maka dihasilkan nilai t tabel sebesar

2,004. Maka didapat t hitung $>$ t tabel atau $4,688 > 2,004$. Selain itu berdasarkan nilai signifikansi didapat nilai $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan pengambilan keputusan nilai $sig < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

**Hasil Uji F (Simultan)
Anova^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,562	2	98,281	19,995	,000 ^b
	Residual	270,335	55	4,915		
	Total	466,897	57			

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4.22. di atas, didapat nilai f hitung sebesar 19,995 dengan batas signifikansi 0,000. Kemudian melihat daftar tabel distribusi f untuk probabilitas 0,05 dihasilkan nilai f tabel 3,162. Maka didapat f hitung $>$ dari f tabel atau $19,995 > 3,162$. Selain itu berdasarkan nilai signifikansi yang didapat yaitu $0,000 < 0,05$ atau $sig < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan pengambilan keputusan nilai $sig < 0,05$, dan f hitung $>$ f tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang dilakukan oleh penulis mengenai pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Cimahi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Pelatihan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi sudah baik, sehingga dengan demikian responden memberikan tanggapan yang positif.
- Kompetensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi sudah baik, sehingga dengan demikian responden memberikan tanggapan yang positif.
- Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi sudah baik, sehingga dengan demikian responden memberikan tanggapan yang positif.
- Dari hasil uji t pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan nilai signifikansi sebesar 0,53, oleh karena itu H_1 ditolak.

- Dari hasil uji t kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, oleh karena itu H_2 diterima.
- Dari hasil uji f pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, oleh karena itu H_3 diterima.

ACKNOWLEDGMENTS

Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam pembuatan karya penelitian ini, baik secara langsung, atau tidak langsung. Terimakasih kepada kedua orangtua yang sudah memberikan dorongan untuk segera menyelesaikan penelitian ini.

REFERENCES

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan Dan Pelatihan Melalui Kompetensi Dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada Pt Barru Barakah Property. *E-Jurnal: NMaR Nobel Management Review*, 3.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *KINERJA KARYAWAN*. 5(2), 121–130.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mardiana, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi*, 5(1), 2.
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen*

- Pendidikan, 8(1), 11.
<https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- Prastiwi, Ii. E. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2022(8.5.2017), 2003–2005. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.3122>
- Putri, M. C., Yuliyana, W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Adhirajasa, U., & Sanjaya, R. (2023). *Implementasi digitalisasi pelayanan publik dan kompetensi sdm terhadap kepuasan masyarakat pada kantor kecamatan jatinangor kabupaten sumedang*. 02(1), 1–8.
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 225–241. <https://doi.org/10.51622/jispol.v1i2.410>
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi dan SDM* (E. Adinugraha (ed.); 4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (2nd ed.). Alfabeta.