

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu pemerintahan, potensi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat krusial atas memenuhi tujuan yang dikehendaki. Dapat dikatakan bahwa manusia adalah sumber daya utama yang mempunyai kemampuan untuk mengatur, menganalisis, dan mengendalikan berbagai permasalahan yang muncul. Efektivitas kerja pegawai tidak akan tercapai secara optimal jika kinerja mereka belum maksimal. Untuk meningkatkan kualitas SDM, diperlukan upaya yang terencana, terarah, dan berkelanjutan. Dengan demikian maka akan dapat menghasilkan suatu SDM yang profesional serta berkualitas.

Peningkatan kualitas SDM adalah faktor penting guna memenuhi tujuan dan fungsi organisasi dengan efektif. Kualitas SDM mencakup 2 aspek utama, yakni aspek fisik serta non-fisik. Penilaian kualitas fisik dapat dilakukan melalui serangkaian program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Sementara itu, untuk meningkatkan kesejahteraan non-fisik, memerlukan adanya program pendidikan dan pelatihan yang terencana.

Kondisi pegawai saat ini menunjukkan bahwa masih banyak yang perlu diperbaiki. kini masih kurang memadai, yang tercermin dari rendahnya tingkat produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan ketetapan yang tercantum

di UU No. 32 tahun 2004, yang mencakup berbagai aspek, seperti pembentukan daerah dan kawasan khusus, pembagian urusan pemerintahan, pelaksanaan pemerintah, kepegawaian daerah, serta peraturan daerah dan peraturan kepala daerah. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur perencanaan pembangunan daerah, keuangan daerah, kerja sama, penyelesaian sengketa, kawasan perkotaan, desa, serta pembinaan dan pengawasan dalam kerangka kebijakan otonomi daerah. Kantor Disdukcapil Kab. Wonogiri, sebagai lembaga pemerintah, memiliki pegawai dengan beragam karakter. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, dan lainnya. Akibatnya, kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan bervariasi, sehingga tingkat efektivitas kerja mereka pun berbeda-beda.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Disdukcapil Kab. Wonogiri, terdapat kesenjangan yang jelas terlihat antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang tercapai. Situasi yang tidak lazim terlihat ketika pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan mengalami hambatan, disebabkan oleh aktivitas pegawai yang mengabaikan tanggung jawab mereka. Beberapa pegawai sering mengambil izin di jam kerja, waktu yang seharusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban, dengan alasan yang kurang tepat.

Dalam mewujudkan tata kelola kinerja yang baik, lembaga-lembaga penyelenggara fasilitas pelayanan publik memiliki pedoman kerja masing-masing yang berisikan tugas pokok serta fungsi menurut bidangnya. Guna mewujudkan konsep pengembangan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, masing-masing lembaga perlu adanya melaksanakan tertib administrasi sehingga kapasitas kerja yang dihasilkan akan efektif dan efisien. Alasan utama yang menyebabkan pelayanan administrasi lambat dan tidak efektif selama ini adalah bahwa dalam pelaksanaan koordinasi fungsi pengawasan dan pendelegasian kurang optimal.

Mengacu pada UU. No. 25 Tahun 2009 mengenai Layanan Publik. Pelayanan publik memiliki peran yang fundamental dalam mengukur kinerja pemerintahan. Segenap masyarakat yang ada dapat melihat bagaimana pelaksanaan kinerja pemerintahan mereka melalui skema pelayanan yang ada. Berkaca pada hal tersebut, pemerintah perlu meningkatkan kualitas pelayanan publik di segenap jajaran kementerian/lembaga negara sebagaimana visi dari UU Pelayanan Publik untuk merealisasikan layanan yang cepat, mudah, pasti, murah, serta akuntabel.

Peran dari pemerintah sangatlah krusial dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, baik warga negara Indonesia (WNI) ataupun bagi orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia. Hal ini diamanatkan di UU No. 24 Tahun 2013 terkait Perubahan atas UU No. 23 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Kependudukan. Pasal 1 menyatakan:

“Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan Data Kependudukan melalui Pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Sedangkan, penyelenggara adalah Pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang dalam urusan Administrasi Kependudukan. Pelayanan publik diartikan pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan” (Sinambela, Lijan P. Rochadi, 2006).

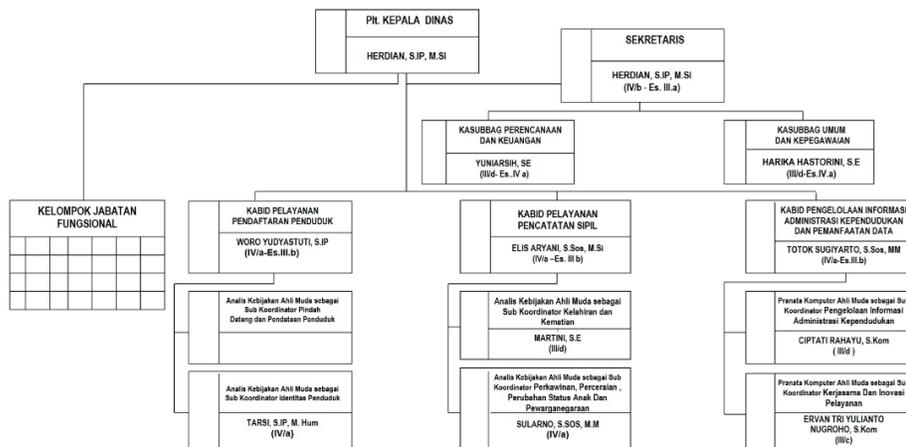
Disdukcapil Kab. Wonogiri adalah merupakan lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pencatatan sipil dan kependudukan, yang fungsi pokoknya membantu bupati dalam melaksanakan wewenang pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinasikan kebijakan yang berkaitan dengan kependudukan. Selama dua tahun terakhir, capaian kinerja pegawai Disdukcapil Kab. Wonogiri berhasil melampaui target yang ditetapkan. Secara keseluruhan, kinerja para pegawai berada dalam kategori baik. Keberhasilan ini mencerminkan tata kelola yang telah mencapai standar pelayanan prima di dinas tersebut. Kesuksesan tersebut memunculkan berbagai dugaan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan berkontribusi besar terhadap pencapaian tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya sangatlah bergantung pada tingkat profesionalisme, yang salah satunya ditentukan oleh kedisiplinan para pegawai. Bagi pegawai pemerintah, disiplin mencakup kepatuhan, kesetiaan, serta komitmen dalam melaksanakan tugas, juga kemampuan mengutamakan kepentingan masyarakat serta negara di atas kepentingan pribadi atau kelompok. (Hastati et al, 2020).

Menurut Peraturan Bupati Wonogiri No. 110 Tahun 2021 terkait Organisasi dan Tata Kerja Disdukcapil, Disdukcapil memiliki tugas untuk mendukung Bupati dalam menjalankan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang menjadi kewenangan daerah, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepada daerah. Pada pelaksanaannya, Disdukcapil memiliki beberapa fungsi, antara lain: merumuskan kebijakan teknis di bidang dukcapil; melaksanakan kebijakan pemerintah terkait bidang tersebut; melakukan evaluasi dan pelaporan terhadap penyelenggaraan urusan dukcapil; menyelenggarakan administrasi dinas; menjalankan fungsi kesekretariatan dinas; serta menjalankan tugas lain yang diberi Bupati selaras dengan peran serta fungsinya.

Guna mencapai tujuannya serta melaksanakan tugas dan fungsinya, Disdukcapil ditunjang dengan total jumlah 70 pegawai ditambah dengan kepala seksi, staff, serta tenaga non ASN.

**Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Wonogiri**

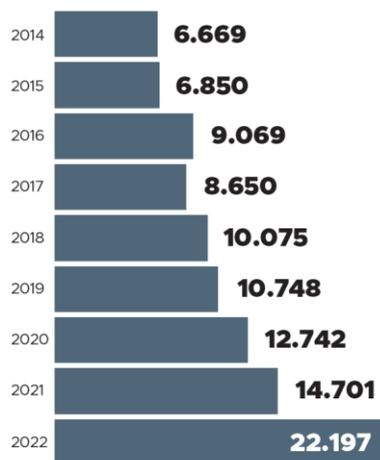


Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Wonogiri

Dari gambar tersebut yaitu menunjukkan struktur dari organisasi Disdukcapil Wonogiri, bentuk tanggung jawab dari sekretarian disdukcapil akan langsung ke kepala dinas. Sekretariat kecamatan kemudian membawahi 2 sub bagian (subag) yaitu subag perencanaan dan keuangan; serta subag umum dan kepegawaian. Struktur organisasi Disdukcapil mencakup tiga bidang utama yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dinas, yaitu bidang: pelayanan pendaftaran penduduk, pelayanan pencatatan sipil, serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data. Setiap seksi dalam bidang tersebut memiliki analis kebijakan ahli muda yang bertanggung jawab langsung kepada kepala bidang. Selain itu, kelompok jabatan fungsional langsung di bawah kepala dinas, terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang dikelompokkan berdasarkan bidang keahliannya.

Berdasarkan struktur yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa susunan organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri telah sesuai dengan Perda Kab. Wonogiri No. 13 Tahun 2016 terkait Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kab. Wonogiri serta Peraturan Bupati Wonogiri No. 110 Tahun 2021 terkait Organisasi dan Tata Kerja Disdukcapil.

**Gambar 1. 2 Jumlah Aduan Pelayanan Publik**

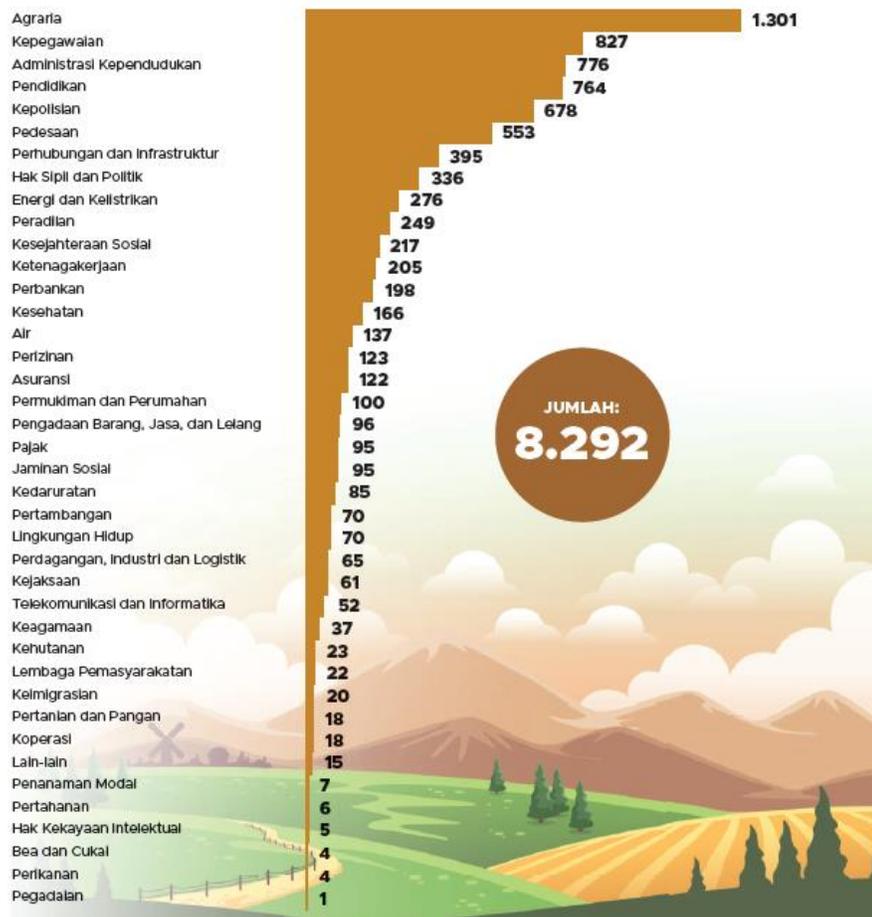


Sumber: Ombudsman RI, 2022

Gambar 1.2 menunjukkan bahwasanya jumlah dari laporan pengaduan yang masuk ke Ombudsman RI dalam 5 tahun terakhir mengalami kenaikan. Tahun 2019 terdapat 10.748 aduan, mengalami kenaikan sebanyak 6,7% dari tahun 2018. Tahun 2020 terdapat 12.742 aduan, mengalami kenaikan sebanyak 18,6% dari tahun 2019. Tahun 2021 terdapat 14.701 aduan, mengalami kenaikan sebanyak 15,4% dari tahun 2020. Tahun 2022 terdapat 22.197, mengalami kenaikan yang sangat pesat yaitu 51% dari tahun

sebelumnya. Adapun permasalahan yang biasanya sering diadukan yaitu: agrarian, kepegawaian, administrasi kependudukan, Pendidikan, dan kepolisian.

**Gambar 1. 3 Jumlah Aduan Berdasarkan Substansi**



Sumber: Ombudsman RI, 2022

Gambar 1.3 menunjukkan bahwasanya administrasi kependudukan merupakan isu yang paling sering dilaporkan melalui Ombudsman RI. Hal ini menandakan masih banyaknya hambatan yang dihadapi masyarakat

Indonesia dalam mendapatkan pelayanan administrasi kependudukan. Berdasarkan pemantauan media pada tahun 2020, terdapat lima keluhan utama masyarakat terkait layanan ini, yaitu: keberadaan calo dan pungutan liar, persyaratan tambahan yang cukup banyak dalam proses pengurusan, lambatnya pencetakan e-KTP, masalah konsolidasi data, serta habisnya nomor antrian di loket pelayanan (*Kompas*, 09/09/2020).

Disdukcapil Kab. Wonogiri merupakan instansi pemerintah yang berfokus pada bidang dukcapil. Tugas utamanya yakni mendukung Bupati dalam menjalankan kewenangan pemerintah daerah, khususnya dalam merumuskan, membina, mengelola, mengendalikan, dan mengkoordinasikan kebijakan yang terkait dengan urusan kependudukan.

Pada tahun 2019, Kabupaten Wonogiri yang merupakan bagian dari wilayah III berhasil meraih penghargaan untuk pelayanan publik dengan kategori "sangat baik" (*Suara Baru*, 7/11/2019). Namun, kendati demikian mereka tetap menghadapi berbagai masalah terkait administrasi kependudukan, khususnya dalam pengelolaan dokumen kependudukan. Masalah yang terjadi di wilayah ini pada tahun 2020 antara lain, tercatat 34.802 warga yang belum memiliki KTP meskipun sudah diwajibkan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran masyarakat terkait pentingnya kepemilikan dokumen kependudukan. Di sisi lain, terdapat 592.922 warga yang belum mempunyai akta kelahiran, 271.584 warga yang sudah menikah namun belum memiliki akta nikah, serta 6.919 warga yang sudah bercerai

namun belum memiliki akta cerai. Di samping itu, sekitar 40.000 kasus kematian warga yang tercatat di desa belum memiliki akta kematian yang diterbitkan.

Masalah administrasi kependudukan juga tampak dari kondisi pelayanan di Disdukcapil Kab. Wonogiri. Di 2018, pelayanan administrasi kependudukan masih dilakukan secara manual, yang mengharuskan masyarakat untuk datang langsung ke kantor Disdukcapil guna menerima layanan. Berdasarkan jumlah penduduk Wonogiri yang mencapai 1.086.197 jiwa pada tahun tersebut, tidak mengherankan bila setiap harinya ada sekitar 470 pemohon yang datang. Ini menyebabkan penumpukan berkas permohonan, antrian panjang, serta suasana kerja yang kurang nyaman karena kapasitas ruang tunggu yang terbatas. Masalah tersebut semakin diperburuk dengan banyaknya jasa calo, yang memicu keluhan dari masyarakat. Pada tahun yang sama, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan Disdukcapil Kab. Wonogiri hanya mencapai 77,51, yang termasuk dalam kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas pelayanan Disdukcapil Kabupaten Wonogiri masih perlu diperbaiki.

Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, Disdukcapil Kab. Wonogiri meluncurkan aplikasi bernama "*Telunjuk Sakti*". Aplikasi ini dirancang guna mengatasi beragam permasalahan yang ada sekaligus menaikkan kinerja Disdukcapil Wonogiri. Meskipun masih tergolong baru, inovasi ini telah meraih sejumlah prestasi di tingkat nasional, seperti masuk dalam 10 besar

inovasi terbaik pada ajang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) se-Jawa Tengah tahun 2021 ([wonogiri.kab.go.id](http://wonogiri.kab.go.id), 5/2/21). Di sisi lain, aplikasi *Telunjuk Sakti* juga berkontribusi mengantarkan Disdukcapil Wonogiri meraih penghargaan sebagai instansi dengan pelayanan publik berkategori sangat baik. Namun, keberhasilan ini belum sepenuhnya mencerminkan bahwa aplikasi *Telunjuk Sakti* bebas dari kendala. Beberapa masalah dalam penggunaannya, terutama pada versi Android, masih menjadi hambatan bagi masyarakat. Ulasan di Google Play Store mengungkap berbagai keluhan, seperti kesulitan mendaftar akun baru, gagal login ke akun yang sudah ada, hingga IP server yang tidak ditemukan. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan perbaikan untuk menyempurnakan aplikasi tersebut.

SDM merupakan faktor krusial dalam menjalankan organisasi. Salah satu permasalahan yang muncul dalam organisasi adalah ketidakseimbangan antara kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Berdasarkan struktur organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri, terlihat bahwa salah satu seksi, yaitu seksi kesra, diisi oleh seorang pelaksana tugas (PLT) untuk jabatan struktural. PLT adalah pejabat yang mengisi kekosongan posisi tersebut dan melaksanakan tugas serta fungsinya berdasarkan kebijakan yang ada. Ini biasanya terjadi saat pejabat yang sebelumnya menduduki posisi tersebut harus mengundurkan diri karena sanksi hukum atau karena alasan lain yang menghalangi untuk melaksanakan tugasnya.

Kekosongan jabatan Disdukcapil sejak 1 September 2022 hingga 7 Juli 2023 menunjukkan bahwa belum efektifnya pengorganisasian Disdukcapil Wonogiri. Kekosongan posisi di dalam Disdukcapil Wonogiri seharusnya cepat diisi agar stabilitas kepegawaian organisasi dapat dipertahankan. Kekosongan posisi kepala dinas dalam suatu struktur organisasi menunjukkan kurangnya peran tersebut dan menyebabkan inkonsistensi kepemimpinan karena posisi lain menjalankan tugas yang seharusnya dilakukan oleh posisi yang kosong tersebut. Akibatnya, pembagian kerja dalam manajemen menjadi tidak merata, dan sebagian pegawai berakhir dengan beban kerja yang tidak sepadan dengan bagian atau posisinya.

Pendapat bahwasanya faktor kepemimpinan serta motivasi memengaruhi efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri didasarkan pada pandangan para ahli, salah satunya yang diungkapkan oleh Moore (Sutarto, 1991). Moore menyatakan bahwasanya ada berbagai faktor (azas) yang dapat memengaruhi efektivitas dalam organisasi, di antaranya:

- (1) kepemimpinan,
- (2) unit kerja,
- (3) ide-ide bawahan,
- (4) penyaluran kekuasaan,
- (5) kekuasaan,
- (6) pendelegasian wewenang,
- (7) motivasi, dan
- (8) spesialisasi.

Mengingat masih adanya beragam masalah di organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri yang mempengaruhi efektivitasnya, serta sebagian besar disebabkan faktor kepemimpinan serta motivasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Efektivitas Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri"**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Melalui uraian dari latar belakang yang ada, dapat dirumuskan permasalahan di penelitian ini yakni meliputi :

1. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Wonogiri ?
2. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan efektivitas organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Wonogiri ?
3. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Wonogiri ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menguji hubungan kepemimpinan dengan efektivitas organisasi Disdukcapil Wonogiri.
2. Menguji hubungan motivasi dengan efektivitas organisasi Disdukcapil Wonogiri.

3. Menguji hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi Disdukcapil Wonogiri.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ditujukan untuk menghasilkan dampak yang positif dari pencapaian tujuan tersebut dan dimaksudkan dapat memberi manfaat bagi beragam pihak, yakni:

1. Kegunaan Teoritis

Temuan yang diharapkan dari adanya riset ini yakni bisa berkontribusi akan pengembangan ilmu administrasi negara khususnya pada studi pelayanan publik serta bisa menjadi sebuah referensi bagi penelitian setelahnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Peneliti sendiri berharap penulisan ini mampu mengembangkan pemahaman yang dimiliki. Penelitian ini juga dapat dipergunakan menjadi bahan ajar dan referensi dalam ilmu metode penelitian, serta menjadi perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Secara subjektif, apa yang terdapat pada riset ini mampu meluaskan wawasan yang dimiliki atas kepemimpinan serta motivasi dengan efektivitas organisasi.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang Organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri. Temuan dari penelitian ini juga dijadikan referensi oleh masyarakat guna memahami hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan efektivitas organisasi.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini memberikan ide, pemikiran, dan rekomendasi untuk Disdukcapil Kabupaten Wonogiri dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Di sisi lain, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Kabupaten Wonogiri dalam menilai hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan efektivitas organisasi.

## **1.5 Kerangka Teori**

### **1.5.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang sudah ada yakni sumber referensi yang dipilih penulis dalam memperbanyak teori yang dipergunakan dalam memahami serta melaksanakan penelitiannya. Terdapat 10 buah penelitian dengan klasifikasi 5 penelitian nasional dan 5 penelitian internasional yang peneliti gunakan. Setelah membaca beberapa penelitian yang sudah ada, tidak ditemukan adanya kesamaan judul

antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikerjakan. Maka dari itu, penelitian-penelitian terdahulu tetap dimasukkan dalam penelitian ini sebagai surat keterangan dalam memperbanyak bahan kajian. Berikut yakni beberapa penelitian terdahulu yang terkait erat dengan penelitian yang sedang dikerjakan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Adi Nur Fatah dan Tri Yuniningsih pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Efektivitas Organisasi Badan Promosi Pariwisata Daerah Surakarta (BPPDS)”. Penulisan ini mencoba untuk menganalisa keefektifan kinerja dari BPPDS serta menentukan faktor pengganggu keefektifan organisasi BPPDS. Metode kualitatif deskriptif dipergunakan dalam penulisan ini dengan memakai teknik purposive sampling sebagai cara untuk memilih sumber informasi yang tepat. Hasil penelitian ini adalah Efektivitas organisasi BPPDS masih dievaluasi belum efektif (Fatah & Yuniningsih, 2019).

Penelitian kedua dilakukan oleh M. Kisbar Umasangaji pada tahun 2020 dengan judul “Efektivitas Organisasi Pemerintah Kecamatan Mongoli Timur Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara”. Penelitian ini ditujukan agar mengetahui efektivitas organisasi di Pemerintah Kabupaten Mangoli Timur. Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif. Contoh analisis data yang dipergunakan yakni analisis interaktif dari Miles serta Huberman yang

mana data dikumpulkan dengan cara wawancara. Efektivitas organisasi pemerintah Kabupaten Mangoli Timur dipandang berasal dari lima dimensi efektivitas organisasi yaitu produksi, efisiensi, kepuasan, adaptasi serta pengembangan. Akibat dari penulisan dapat disimpulkan bahwasannya keefektifan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Mangoli belum aporisma namun telah cukup baik (Umangsaji et al., 2020).

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ikhsan Syamsudin pada tahun 2021 berjudul “Efektivitas Organisasi Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Palembang Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya”. Tujuan riset ini ialah buat memahami keefektifan organisasi serta berbagai faktor yang merangsang munculnya keefektifan dalam organisasi Dispenda Kota Palembang. Metode penelitian yang dipergunakan artinya deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jika melihat dari hasil yang ada, Dispenda Kota Palembang memiliki tingkatan yang rendah dalam keefektifannya. Hal tersebut bisa terlihat dari dalam lima tahun terakhir, hasil donasi pajak wilayah yang diambil langsung oleh Dispenda atas PAD (Syamsudin, 2021).

Penelitian keempat ditulis oleh Vicky Switly Toad, Joyce J. Rares, dan Jericho D. Pombengi pada tahun 2018 dengan judul “Efektivitas Organisasi Pemerintah Kecamatan Wanea Kota Manado”. Riset ini bertujuan buat mengetahui efektivitas organisasi pemerintahan

kabupaten wanea kota manado. Penelitian ini memakai metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Efektivitas organisasi pemerintah kabupaten wanea dicermati dari lima dimensi efektivitas organisasi yaitu efisiensi, adaptasi pegawai atau fleksibilitas, pengembangan dan produksi. Efektifitas organisasi yang dimiliki kabupaten wanea, jika melihat hasilnya, dilihat dari dimensi produksi, efisiensi, kepuasan pegawai, adaptasi atau fleksibilitas, dan pengembangan, semua belum maksimal namun sudah cukup baik (Toad et al., 2018).

Penelitian kelima dilakukan oleh Annada Farhat Arifin dan Tri Yuniningsih pada tahun 2019 berjudul “Efektivitas Organisasi Badan Promosi Pariwisata Kota Semarang (BP2KS)”. Ini ditujukan guna menggambarkan serta menganalisis keefektifan BP2KS serta menentukan faktor yang menentukan efektivitas BP2KS yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan deskriptif. Hasil penelitian ini yakni efektivitas organisasi BP2KS belum efektif karena pencapaian tujuan berdasarkan tugas BP2KS belum tercapai. Faktor-faktor penentu efektifitas BP2KS yang negatif atau menjadi kendala adalah dari desentralisasi, ukuran organisasi, lingkungan eksternal dan internal, kejelasan peran, inovasi dan adaptasi organisasi, pembuatan rencana kerja, komunikasi, serta pencarian dan pemanfaatan sumber daya (Arifin & Yuniningsih, 2019).

Penelitian keenam dilakukan oleh Julie Langer dan Kelly Leroux pada tahun 2017 dengan judul “Developmental Culture & Effectiveness in Nonprofit Organization”. Penulisan ini dilakukan guna memahami korelasi antara budaya perkembangan dan efektivitas organisasi nirlaba atau non-profit. Hasil dari penelitian ini adalah direktur eksekutif dari organisasi nirlaba melihat budaya organisasi lebih dari sekedar fenomena yang harus dialami. Secara khusus, penelitian ini memperlihatkan bahwasannya direktur eksekutif merasa terdapat signifikansi yang positif antara budaya perkembangan dan seberapa efektif organisasi mereka dalam melakukan aktivitas yang mencakup batas (Julie Langer dan Kelly Leroux, 2017).

Penelitian ketujuh dilakukan oleh King C.T. Duho dan Joseph M. Onumah pada tahun 2019 dengan judul “Determinants and Convergence of Government Effectiveness in Africa and Asia”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji determinan dan konvergensi efektivitas pemerintah di negara-negara Afrika dan Asia. Studi ini menggunakan data dari 100 negara di Afrika dan Asia dari 2002 hingga 2018. Regresi kesalahan standar yang dikoreksi panel digunakan untuk analisis regresi, sementara konvergensi beta dan konvergensi sigma di antara negara-negara tersebut diuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk kebebasan pers dan check and balances politik untuk meningkatkan efektivitas pemerintah, diperlukan pendekatan yang

berbeda dan holistik. Hasilnya relevan bagi pembuat kebijakan, praktisi sektor publik, dan akademisi (King C.T. Duho dan Joseph M. Onumah, 2020).

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Jurgen Willems dkk pada tahun 2016 dengan judul “Organizational Effectiveness Reputation in the Nonprofit Sector”. Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan terkait bagaimana penilaian kinerja subjektif oleh kelompok pemangku kepentingan yang heterogen dibentuk untuk organisasi nirlaba yang didanai publik. Pada penelitian ini sang peneliti memfokuskan analisisnya pada konsep reputasi efektivitas nirlaba, atau efektivitas yang dirasakan organisasi di berbagai pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil penelitian, sang peneliti memberikan rekomendasi praktis untuk manajer nonprofit dan untuk administrator publik yang bermitra dengan organisasi nonprofit (Willems, 2016).

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Jyotiranjana Gochhayat dkk pada tahun 2019 dengan judul “Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness: The Mediating Role of Organizational Communication”. Riset ini berupaya menguji pengaruh langsung budaya organisasi pada efektivitas organisasi dan yang kedua sebagai kontras dengan yang pertama, adalah guna menguji pengaruh tidak langsung budaya organisasi pada efektivitas organisasi melalui komunikasi organisasi. Penulisan ini membuktikan dalam bentuk bukti

empiris bahwasannya budaya organisasi yang lebih kuat secara tidak langsung memprediksi efektivitas organisasi melalui komunikasi organisasi. Institusi teknis yang lebih tinggi dapat meningkatkan komunikasi organisasi melalui jaringan komputer, pertemuan dan diskusi kelompok untuk mendapatkan efek budaya yang optimal pada efektivitas organisasi (Gochhayat et al., 2017).

Penelitian terakhir atau penelitian kesepuluh dilakukan oleh Anupama D.R. dan Shahnawaz M.G. pada tahun 2017 dengan judul “Organizational Effectiveness in Banks and Insurance Companies: A Comparative Study of Public and Private Sectors”. Penulisan ini bertujuan guna menyelidiki bagaimana sektor publik dan swasta mempengaruhi efektivitas organisasi dalam dua jenis organisasi (bank dan asuransi) dan pada dua tingkat hierarki organisasi. Survei kuantitatif dengan bentuk kuesioner terstruktur dipergunakan dalam penulisan ini yang mana dirancang dan digunakan untuk mendapatkan tanggapan dari 280 karyawan yang bekerja di bank publik dan swasta serta perusahaan asuransi. Skala 27 item dikembangkan untuk pengumpulan data. Data dianalisis dengan bantuan ANOVA dan uji-t untuk mengetahui signifikansi perbedaan antara berbagai kelompok. Riset ini memperlihatkan bahwasannya efektivitas organisasi ditemukan lebih baik dalam kasus sektor swasta, meskipun berlaku untuk dua dari lima dimensi yang dipelajari (Raina & Shahnawaz, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, tidak terdapat penelitian yang memilih fokus dan lokus yang sama dengan yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian ini memiliki fokus pada analisis determinan efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini akan berfokus pada hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan efektivitas organisasi. Dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai Analisis Efektivitas Organisasi Disdukcapil Kab. Wonogiri adalah penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

### **1.5.2 Administrasi Publik**

Dalam Harbani Pasolong, (2010: 7), Chandler & Plano berpendapat administrasi publik merupakan proses formulasi, implementasi, serta pengorganisasian keputusan pada praktik kebijakan publik oleh sumber daya personal publik. Berdasarkan definisi tersebut, Harbani Pasolong (2010: 8) kemudian mengembangkan versinya sendiri dengan menjelaskan administrasi publik menjadi bentuk kegiatan kerja sama tugas-tugas pemerintahan oleh sekelompok orang maupun lembaga guna memberikan kebutuhan publik dengan efisien dan efektif.

Berdasar pada Nicholas (dalam Harbani Pasolong, 2010: 8), menyatakan:

“Bidang administrasi publik dicirikan oleh kombinasi teori dan praktik yang beraneka ragam yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman tentang pemerintah dan interaksinya dengan masyarakat, serta untuk mengadvokasi kebijakan publik yang selaras dengan kebijakan masyarakat”.

Keban (2008: 4) juga memiliki definisi administrasi publik yang dikembangkan dari Chandler & Plano, yakni sebagai respon terhadap bagaimana pemerintah berperan aktif dan inisiatif sebagai regulator dalam suatu kekuasaan, guna mengambil langkah dan prakarsa yang dipandang baik untuk diterapkan serta dipatuhi masyarakatnya selaku pemegang peran pasif.

Dalam Harbani Pasolong (2010: 18), Gray berpendapat administrasi publik di masyarakat berguna memenuhi hal berikut,

1. Berfungsi sebagai pengendali distribusi pendapatan nasional antara kelompok mampu kepada kelompok miskin secara adil dan tidak diskriminatif.
2. Melindungi hak atas kepemilikan kekayaan, jaminan kebebasan, pelaksana tugas di bidang kesehatan, pendidikan, dan pelayanan, bagi kelompok di masyarakat.

Herbert Simon dalam Pasolong (2010: 14) menjabarkan 4 prinsip administrasi umum, berupa,

Peningkatan efisiensi administrasi dengan pembagian sesuai spesialisasi keahlian kalangan kelompok.

Peningkatan efisiensi administrasi dengan penataan hierarki kelompok.

Peningkatan efisiensi administrasi pembatasan jarak pengawasan di masing-masing sektor organisasi.

Peningkatan efisiensi administrasi dengan aglomerasi pekerjaan dengan maksud memberikan pengawasan berlandaskan tujuan, proses, langganan, dan tempat.

Beberapa teori administrasi berdasar pada Stephen P. Robbins dalam Harbani Pasolong (2010: 7), di antaranya,

1. Teori hubungan manusia. Pertama kali dirintis Elton Mayo di mana terdapat korelasi produktivitas dan lingkungan fisik. Faktor utama yang menjadi kunci dari perilaku kerja suatu instansi adalah norma-norma sosial yang dapat berakibat pada naiknya motivasi pekerja untuk lebih produktif.
2. Teori pengambilan keputusan. Pada pengambilan keputusan, akademisi menyarankan penggunaan metode dan model statistik, optimasi, informasi, serta stimulasi.
3. Teori perilaku. Teori ini menyatakan bahwa integrasi seluruh jenis pengetahuan tentang organisasi, keanggotaannya, struktur, serta prosesnya, memiliki kepentingan faktor perilaku manusia guna memenuhi tujuan.

4. Teori sistem. Teori ini menyatakan bahwa organisasi dipandang menjadi sistem yang menampilkan ciri khasnya melalui penerimaan masukan, pengolahan, serta penghasil *output* dalam kinerja yang dilaksanakannya sebelumnya.
5. Teori kontigensi. Teori ini berupaya mencari karakteristik umum dalam suatu situasi tertentu, biasanya digunakan pada pengembangan organisasi dan implementasi teknologi.

### **1.5.3 Ruang Lingkup Administrasi Publik**

Sesuai dengan kebutuhan dan dinamika permasalahan masyarakat, ruang lingkup administrasi publik sangat luas dan rumit. Berdasar pada Nicolas Henry (dalam Keban, 2014), administrasi publik mencakup organisasi publik, manajemen publik, dan implementasi. Penelitian ini termasuk dalam manajemen publik, karena berhubungan dengan sistem dan ilmu manajemen dalam mengelola aktivitas organisasi.

### **1.5.4 Paradigma Administrasi Publik**

#### **1. Dikotomi Administrasi Publik (1900-1926)**

Premis mendasar Administrasi Politik Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan keberhasilan, paradigma dikotomi adalah konsep pemisahan fungsi administrasi politik dan pemerintahan. Model administrasi generik ini menggarisbawahi

perlunya membangun administrasi atau manajemen berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah yang dapat diterapkan secara efektif di sektor publik dan swasta.

## 2. Paradigma 2: Prinsip administrasi (1927-1937)

Paradigma administrasi berkembang dengan prinsip yang mendorong orientasi manajemen untuk meningkatkan administrasi publik, bahkan mengangkatnya ke tingkat ilmu. Hal ini menciptakan keyakinan bahwa prinsip ilmiah dalam administrasi dapat menaikkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan. Prinsip ini, dengan sifat ilmiahnya, diyakini dapat diterapkan di berbagai pengaturan administrasi, tanpa memandang sektor, fungsi, budaya, lingkungan, misi, atau struktur kelembagaan.

## 3. Paradigma 3: Administrasi publik sebagai ilmu politik (1950-1970)

Berdasar pada Henry (1975) sebagai paradigma administrasi publik sebagai ilmu politik, menggambarkan usaha ilmuwan politik guna menguasai kembali administrasi publik. Di periode yang sama, para ahli teori manajemen juga semakin berusaha mengklaim disiplin ini. Basheka (2012) menafsirkan masa ini sebagai periode di mana pemisahan antara administrasi

dan politik mulai memudar, dan prinsip-prinsipnya mulai dipertanyakan.

4. Paradigma 4: Administrasi publik sebagai manajemen (1956-1970)

Henry (1975) menjelaskan bahwa paradigma keempat mengacu pada administrasi publik selaku manajemen (1956–1970). Periode ini hampir bersamaan dengan paradigma ketiga, yang menunjukkan bahwa dominasi administrasi publik tidak sepenuhnya milik ilmu politik, sebab beberapa akademisi mulai menggabungkan pandangan manajemen dalam administrasi publik. Di tahap ketiga dan keempat ini, dua disiplin ilmu yang bersaing hampir mengabaikan ruang bagi sains dan bidang studi baru yang dikaji para sarjana awal. Namun, seperti dijelaskan oleh Henry (1975), disiplin ini tetap bertahan meskipun ada tekanan besar, sebab paradigma berikutnya digambarkan menjadi Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik atau Administrasi Publik sebagai Manajemen Publik (dari 1970 hingga 1990).

5. Paradigma 5: Administrasi publik sebagai administrasi publik (NPM) (1970-sekarang)

Pada tahap ini, ada usaha guna membangun kembali disiplin administrasi publik menjadi bidang studi yang mandiri.

Namun, dalam proses tersebut, fokus yang awalnya ada pada hierarki dan birokrasi dipindahkan ke pasar dan organisasi sektor swasta. Dengan kata lain, terjadi peralihan dari model administrasi publik konvensional ke model New Public Management (NPM). Pergeseran ini bertentangan dengan berbagai paradigma yang diakui dalam perkembangan administrasi publik oleh Henry (1975), dan ini merupakan perubahan paradigma yang jelas, seperti yang diungkapkan oleh Peters (2003: 9). Peters berpendapat bahwa lima asumsi dari model tradisional yang disebutkan oleh Walsh dan Stewart (1992), seperti yang telah dijelaskan, mencerminkan cara pemerintah menjalankan tugas mereka di sektor publik sebelum reformasi NPM. Oleh karena itu, pergeseran paradigma yang signifikan tidak hanya terjadi dalam tahapan yang lebih rinci yang diidentifikasi oleh Henry (1975), tetapi juga dalam tiga aliran utama: paradigma Konvensional atau Tradisional, paradigma NPM, dan paradigma Tata Kelola.

#### 6. Paradigma 6: *Governance* (1990-sekarang)

Paradigma yang ada pada tahun ini memiliki fokus kesamaan asal dan hubungan konseptual dengan aliran administrasi publik menurut ideologi neoliberal. Aliran ini utamanya dianut oleh sebagian besar organisasi kerjasama

ekonomi dan pemerataan pembangunan (OECD) pada akhir 1970 dan awal 1980. Peters (2003: 18), aliran ini memiliki ciri khas yang berupaya untuk memecah sistem pemerintahan hierarkis yang diwariskan pada zaman kependudukan negara-negara besar terdahulu. Bentuk turunan lain dari aliran ini adalah dengan adanya sistem pembagian kekuasaan (desentralisasi). Archer (1994) berpendapat bahwa bila neoliberalisme mengakui skema pasar sebagai jawaban solusi keseluruhan permasalahan pemerintahan, maka pendekatan tata kelola tidak demikian. Pada pendekatan ini, terdapat kolaborasi antara pemerintah dan sektor lain, termasuk swasta dan masyarakat sipil serta non-pemerintahan lainnya, guna menyelesaikan permasalahan ketersediaan layanan publik (Ikeanyibe, 2016). Padahal dalam aliran neoliberalisme, pemerintahan adalah pusat dari keseluruhan pelayanan publik.

Istilah *governance* digunakan untuk mengilustrasikan beberapa proses fundamental dari pemerintahan modern yang berbeda dari cara “pemerintah” beroperasi secara tradisional. Ini terdiri dari proses politik yang luas di mana partisipasi warga dan kelompok dalam kebijakan dan program pemerintah sangat penting (Ikeanyibe, 2016).

Dalam penelitian ini, menggunakan paradigma Paradigma ke-6 yaitu *Governance* yang mana yakni pemerintahan yang menekankan kolaborasi pada kesetaraan dan keseimbangan oleh sektor pemerintah, sektor partikelir, serta masyarakat menjadi acuan dalam penulisan ini.

### **1.5.5 Manajemen Publik**

Manajemen publik seperti yang dijelaskan oleh Nor Ghofur (Ghofur, 2014) memiliki arti yang sama dengan manajemen pemerintah yang mana dimaksudkan guna membuat dan menjalankan pembuatan rencana, pengorganisasian, pengawasan atas jalannya sebuah layanan publik. Sedangkan bagi Shafritz dan Russel dalam (Keban, 2014), manajemen publik dilihat sebagai sebuah usaha individual dalam melakukan tanggung jawabnya dalam sebuah jalannya organisasi dan pemberdayaan sumber daya apapun dalam memperoleh apa yang dituju oleh sebuah organisasi.

Overman pada (Keban, 2014) sendiri menjelaskan bahwasannya sebuah manajemen publik bukanlah “scientific management”, meskipun sangat ditentukan “scientific management”. Bukan pula sebuah “policy analysis” atau bukan juga yang menjadi gambaran dari sebuah penekanan kebijakan dengan dasar keinginan politik kepada pihak lain. Manajemen publik sendiri merupakan sebuah studi

interdisipliner dari tanda-tanda awak sebuah organisasi yang mana merupakan penggabungan dari fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan satu sisi dengan penggunaan SDM, politik, gossip, fisik, ataupun keuangan. Sedangkan bagi Donovan serta Jackson (Donovan & Jackson, 2013), manajemen publik dilihat sebagai kegiatan yang dijalankan menggunakan pelbagai keterampilan.

Berdasar pada pendapat para ahli di atas, maka terlihat sebuah kesimpulan bahwasannya manajemen publik berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh sebuah individu dalam memperoleh tujuan yang mana dibuatnya sebuah sistem manajemen yang berfungsi sebagai rencana, penjalanan sebuah organisasi, serta pemantauan akan apa yang dilaksanakan oleh organisasi tersebut, dimana semua faktor serta sumber daya yang terdapat pada organisasi dimanfaatkan untuk tujuan tertentu.

#### **1.5.6 Efektivitas Organisasi**

Makmur (Makmur, 2015) mengatakan bahwa efektivitas berasal dari salah satu kriteria ilmu pengetahuan yang berproses secara alamiah kepada banyak sekali aktivitas manusia buat memperoleh tujuannya. Efektivitas digambarkan sebagai sebuah keberhasilan ketika mencapai suatu tujuan dimana dalam pelaksanaannya dilakukan proses atau langkah-langkah yang sudah disusun sebelumnya.

Efektivitas Organisasi, menurut Daft (Daft, 2010), yakni sebuah tingkatan kesuksesan sebuah organisasi dalam upayanya mendapatkan apa yang dikehendaki atau targetnya. Sedangkan bagi Robbins (Robbins, 2008), Efektivitas organisasi yakni sebuah tingkatan keberhasilan dari sebuah organisasi yang berhubungan dengan individu, kelompok, atau sebuah struktur organisasi. Efektivitas organisasi berdasar pada Etzioni pada buku karya Syamsir Torang (Torang, 2012) yakni sebuah kecakapan dari organisasi guna mendapatkan keinginannya. Beda lagi dengan Richard M. Steers dalam (Yuniningsih, 1991) yang mana menuliskan bahwasannya efektivitas organisasi yakni ukuran dari apa yang berhasil didupatkannya dari yang patut didupatkan.

Dari beberapa pendapat para pakar diatas, pemahaman efektivitas yang ditulis para ahli organisasi dan manajemen mempunyai pengertian yang berbeda antara satu dan lainnya yang bergantung atas konteks yang dipergunakan. Maka, peneliti mencoba menarik kesimpulan dengan melihat sebuah efektivitas organisasi merupakan standar dalam melihat sebuah pencapaian yang didupatkan oleh organisasi dengan penjelasan fungsinya atau seni manajemen-strategi melalui pemberdayaan sumber daya yang ada dengan optimal guna memenuhi tujuan organisasi dengan maksimal.

Sebuah efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh pelbagai faktor yang dijelaskan oleh Gie (Gie, 1991) berupa sebuah (1) motivasi kerja, (2) suasana kerja, (3) lingkungan kerja, (4) kemampuan kerja, (5) perlengkapan serta fasilitas dan (6) mekanisme kerja. Berbeda dengan Gie, Moore (Sutarto, 1991) menjelaskan bahwasannya faktor yang mampu memberikan pengaruh atas dua hal tersebut yakni sebuah (1) unit kerjasama, (2) keluasan pengawasan, (3) pengawasan, (4) *leadership*, (5) pendelegasian kewenangan, (6) ilham-ide bawahan, (7) motivasi serta (8) spesialisasi.

Gulick serta Urwick (Sutarto, 1991) menjelaskan juga bahwasannya ada delapan hal yang mampu memberikan pengaruh yang mana sebuah (1) penempatan orang pada struktur, (2) kesatuan perintah, (3) unit kerjasama, (4) staf khusus dan umum, (5) *leadership*, (6) pelimpahan serta pemakaian asas pengecualian, (7) keseimbangan tanggung jawab serta kewenangan dan (8) keluasan pengawasan. Berdasarkan penjelasan beberapa para ahli di atas mengenai pelbagai faktor yang mampu memberikan pengaruh pada efektivitas organisasi, faktor kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor yang paling sering disebutkan oleh para ahli. Hal ini memperlihatkan bahwasannya faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dalam efektivitas sebuah organisasi.

Efektivitas sebuah organisasi dapat dilihat melalui beberapa kriteria, kriteria yang digunakan untuk melihat efektivitas organisasi dijabarkan berbeda-beda oleh para ahli. Price dalam (R. Steers, 2005) mengemukakan kriteria efektivitas organisasi yakni (1) produktivitas, (2) konformitas, (3) semangat, (4) kemampuan adaptasi, dan (5) pelembagaan. Bennis dalam (R. Steers, 2005) memiliki sedikit pandangan yang berbeda dengan Price mengenai kriteria efektivitas organisasi, kriteria efektivitas organisasi menurut Bennis meliputi (1) kemampuan adaptasi, (2) rasa identik, dan (3) kemampuan menguji realitas. Selanjutnya Caplow dalam (R. Steers, 2005) juga berpendapat kriteria dari efektivitas organisasi, meliputi (1) stabilitas, (2) integritas, (3) kesukarelaan, dan (4) prestasi. Fiedler dan Pickle dalam (R. Steers, 2005) juga berpendapat kriteria dalam melihat efektivitas sebuah organisasi yaitu (1) mampu laba, (2) kepuasan kerja, dan (3) nilai sosial.

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli mengenai kriteria efektivitas organisasi tersebut, Price (R. Steers, 2005) menyimpulkan ada lima kategori ketika ingin mengukur sebuah keefektifan organisasi yakni kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja, produktivitas, kemampuan laba, dan pencarian pemanfaatan SDM.

Kelima kriteria menurut Price tersebut tidak semuanya relevan untuk diterapkan pada penelitian ini karena organisasi Disdukcapil merupakan organisasi non-profit dan berada pada lingkup organisasi

publik/pemerintah. Dengan asumsi tersebut, untuk menganalisis efektivitas organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri, peneliti menggunakan tiga kriteria menurut Steers, yaitu kemampuan beradaptasi, produktivitas, dan kepuasan kerja sebagai indikator pengukuran.

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Sebuah respon yang diberikan oleh sebuah organisasi dalam menanggapi serta mengantisipasi aneka macam perubahan itu merupakan sebuah kemampuan menyesuaikan diri. Dalam lingkungan, bahaya ini dapat terwujud sebagai peluang dan tantangan bagi kelangsungan hidup organisasi. Dalam mempertahankan sebuah organisasi, maka muncul kewajiban supaya mampu beradaptasi dengan perubahan serta berani merubah sesuatu untuk mempertahankannya

2. Produktivitas

Wignjosurbroto dalam (Kusuma, 1991) mengemukakan aspek-aspek dalam melihat sebuah produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas kerja; motivasi kerja; kemampuan kerja; dan pengalaman dan pengetahuan.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Gibson (Gibson et al., 2011), yakni sebuah hal yang mampu memperlihatkan

sebuah organisasi itu berjalan dalam mencapai pemenuhan kebutuhan yang dibutuhkan pekerjanya. Maka dari itu, apa yang dimaksud dari sebuah kepuasan kerja yakni sebuah standar kepuasan yang dirasakan oleh pekerja dengan tugasnya dalam sebuah organisasi. Standar kepuasan individu yang mana mendapatkan upah selaras dengan beban kerja yang mereka dapatkan di tempat kerjanya. Handoko (Handoko, 2000) juga menjelaskan dengan lebih jelas bahwasannya kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang didapatkan oleh pekerjanya yang dikaitkan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### **1.5.7 Kepemimpinan**

Kepemimpinan ialah perilaku serta sikap yang bertujuan untuk memberikan dampak kepada para anggotanya supaya mampu bekerjasama dalam mencapai sebuah keefektifan serta efisiensinya atas apa yang dituju dengan keharmonisan kerja dan peningkatan peningkatan produktivitas yang selaras dengan apa yang diinginkan (Siswanto, 2005).

Kepemimpinan yakni sebuah kecakapan individu dalam memberikan dorongan kepada yang lain supaya dapat mencapai tujuan bersama dengan rangkaian pekerjaannya (Nawawi,

2006). Kepemimpinan juga seringkali diartikan sebagai pelaksana kekuasaan dan pemangku kebijakan. Terdapat juga sebuah pengertian bahwasannya kepemimpinan yakni sebuah tindakan inisiatif dalam penyelesaian permasalahan bersama. Dirumuskan juga oleh George R Terry bahwasannya kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan yang mampu memberikan pengaruh kepada anggota yang dalam mendapatkan keinginan yang dituju organisasi (Thoha, 2010). Berdasarkan beberapa opini para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan ialah aktivitas atau kemampuan untuk mendorong serta mempengaruhi orang-orang (bawahan) untuk bekerja sama melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam menghitung sebuah pencapaian dari suatu kepemimpinan maka dibutuhkan sebuah dimensi kepemimpinan dalam mengukur apakah yang sudah dilakukan selaras dengan yang organisasinya tuju. Schermerhorn dalam Edison (Edison, Emron. Yohny anwar, 2016) menjelaskan bahwasannya dimensi kepemimpinan terdiri dari:

- 1) Mempunyai perencanaan yang terstruktur dengan jelas dan disampaikan dengan efektif
- 2) Peduli terhadap anggota dan lingkungan

- 3) Menstimulus anggota untuk mengembangkan kemampuan
- 4) Menjaga keharmonisan dalam tim
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan

Selain itu berdasarkan Thoha (Thoha, 2010), dimensi kepemimpinan bisa ditinjau dari korelasi sebuah tugas kepemimpinan dengan kenaikan efisiensi dari apa yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Faktor yang terdapat dalam suatu dimensi kepemimpinan milik Thoha (Thoha, 2010) yakni:

- a) Fungsi Kepemimpinan sebagai inovator
  - 1) Kecakapan berinovasi dari seorang pemimpin.
  - 2) Kecakapan pimpinan dalam konseptual yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi supaya bisa bertahan dan meningkatkan kinerjanya.
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
  - 1) Kecakapannya dalam penyampaian yang diinginkan dalam berkomunikasi.
  - 2) Kecakapannya dalam meninjau, memahami, serta menyerap intisari sebuah dialog atau diskusi.
- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

- 1) Kecakapan pimpinan dalam menstimulus pekerjaannya supaya sadar akan tanggung jawabnya.
  - 2) Kecakapan pimpinan atas sumbangsih yang diberikannya atas kesuksesan yang dicapai oleh organisasi
- d) Fungsi kepemimpinan selaku kontroler
- 1) Kecakapan pimpinan ketika mengawasi.
  - 2) Kecakapan pimpinan ketika menggunakan sumber daya.

Kedua indikator yang dijelaskan oleh dua ahli diatas sangat berbeda, Thoha menjelaskan dimensi kepemimpinan dilihat dari fungsi kepemimpinan yang dijabarkan secara jelas dan komplit. Dengan pernyataan tersebut, maka untuk menguji hubungan variabel kepemimpinan, peneliti menggunakan indikator menurut Thoha yakni kepemimpinan berguna untuk menjadi seorang yang mampu memberikan inovasi, motivasi, pengawasan, dan menjalankan komunikasi.

### **1.5.8 Motivasi**

Motivasi memiliki arti sebagai dorongan atau menggerakkan yang diambil dari kata latin “movere”. Sedangkan dalam konteks manajemen, sebuah motivasi akan diberikan kepada para pekerja sebagai SDM organisasi tersebut. Motivasi sendiri menurut Hasibuan (S.P,Hasibuan, 2013) yakni sebuah penggerak atau pendorong yang mana ditujukan supaya mampu mengarahkan potensi dari sumber daya supaya mampu dan berhasil mendapatkan capaian yang diinginkan secara harmonis.

Fahmi (Fahmi, 2016) menjelaskan bahwasannya motivasi berarti sebuah tindakan individu dalam mengupayakan kebutuhan yang diinginkannya. Beda lagi dengan apa yang dijelaskan oleh Mangkunegara (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) bahwasannya sebuah motivasi yakni keadaan yang mampu mendorong pegawai supaya bisa mendapatkan yang diinginkan sesuai motifnya. Sutrisno (Sutrisno, 2013) sendiri mengartikan sebuah motivasi yakni aspek yang menggerakkan seseorang supaya bertindak dengan terukur yang mana sering dikaitkan sebagai aspek yang mampu mendorong suatu perilaku individu.

Lain juga dengan apa yang ditulis oleh Bangun (Bangun, 2012) bahwasannya motivasi yakni kata lain dari dorongan yang

mana menjadi sebuah syarat yang mampu memberikan dorongan atau sebab dari tindakan individu tertentu yang dilakukannya dengan sadar.

Maka jika melihat dari berbagai penjelasan yang sudah ada, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi yakni sebuah hal yang terdapat dalam diri masing-masing dalam menggapai keinginan pribadi atau pihak lain.

Untuk mengukur apakah motivasi kerja pegawai mempengaruhi efektivitas organisasi, digunakan indikator untuk mengetahuinya. Seperti yang tertulis dalam Hosnawati (Hosnawati, 2016), Maslow menjelaskan bahwasannya indikator yang dipergunakan untuk menghitung sebuah motivasi kerja yakni:

- 1) Kebutuhan fisik

Diperlihatkan dengan cara memberikan upah bulanan, transport, uang makan, fasilitas perumahan, upah bonus, serta lainnya.

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ini tercermin dalam penyediaan fasilitas keselamatan dan keamanan kerja, seperti dana pensiun, asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan sosial

bagi tenaga kerja, serta perlengkapan yang diperlukan untuk memastikan keselamatan mereka. Selain itu, juga diberikan tunjangan seperti gaji, uang makan, bonus, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Diperlihatkan dari komunikasi dengan lingkungannya supaya mampu diterima dan kebutuhan dalam rasa dicintai serta mencintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Diperlihatkan melalui apresiasi dari apa yang dilakukannya dengan cara menghormati yang terlihat dari teman kerja lain atau pimpinannya atas prestasi kerjanya.

5) Aktualisasi diri

Diperlihatkan dengan sebuah kondisi yang bekerja yang mampu membuat pekerjanya memberikan segala kemampuan, keahlian, kepiawaiannya, serta potensinya dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan oleh sebuah instansi dengan membuat suatu pelatihan atau sistem pendidikan tertentu.

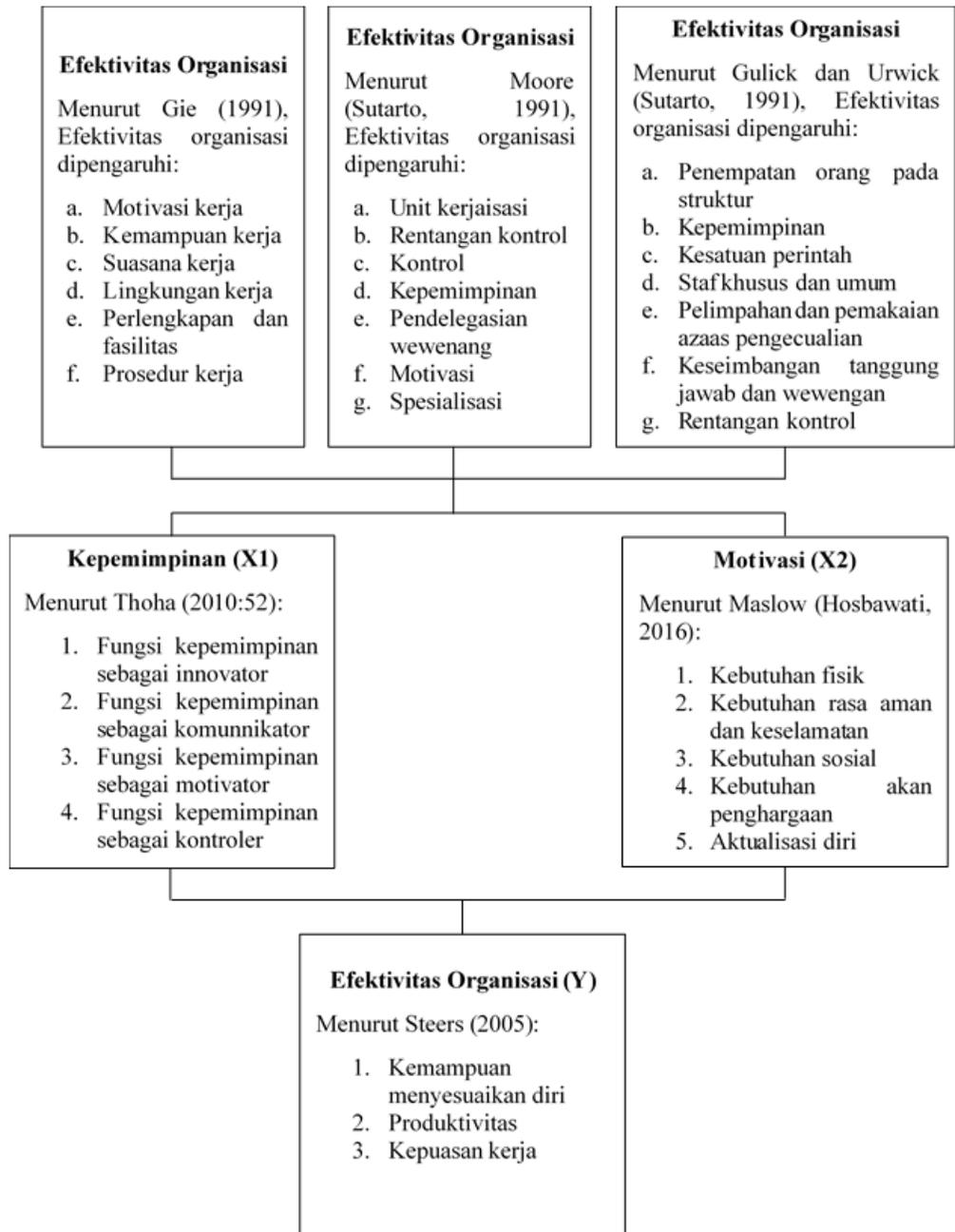
Robbins dalam (Almustofa, 2015), aspek yang bisa dipergunakan dalam menghitung sebuah motivasi kerja yakni:

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan sosial
- 3) Kebutuhan hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

Berlandaskan dua pendapat ahli diatas mengenai indikator motivasi, peneliti menggunakan indikator menurut pendapat Maslow dalam Hosnawati (2016) karena menggambarkan dengan jelas masing-masing indikator.

## 1.5.9 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1. 4 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Diolah oleh penulis

## **1.6 Hipotesis**

Penelitian ini memiliki tiga hipotesis, terdiri dari dua hipotesis minor serta 1 mayor. Hipotesis minor dalam penelitian ini yakni:

1. Terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kepemimpinan dan efektivitas organisasi di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri.
2. Terdapat hubungan positif signifikan antara variabel motivasi dan efektivitas organisasi di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri.

Hipotesis mayor pada penelitian ini yakni:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, serta efektivitas organisasi di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri.

## **1.7 Definisi Konsep**

1. Efektivitas Organisasi (Y) Disdukcapil Kab. Wonogiri

Efektivitas organisasi Dinas Kepependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Wonogiri adalah standar dalam melihat sebuah pencapaian yang berhasil didapatkan dalam memenuhi fungsi serta perencanaan menggunakan pengoptimalisasian sumber daya yang ada sehingga keinginan dari organisasi Disdukcapil Wonogiri dapat didapatkan secara maksimal.

## 2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan Disdukcapil Kab. Wonogiri adalah aktivitas atau kemampuan untuk mendorong serta mempengaruhi orang-orang (bawahan) untuk bekerja sama melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan Disdukcapil Wonogiri.

## 3. Motivasi (X2)

Motivasi Disdukcapil Kab. Wonogiri yakni sebuah hal yang muncul dalam diri guna mendapatkan apa yang diinginkan ataupun dari keinginan pihak lain. Sedangkan motivasi yang baik berbentuk sebuah dorongan yang muncul tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

### **1.8 Definisi Operasional**

#### **1.8.1. Efektivitas Organisasi (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Wonogiri**

Indikator efektivitas organisasi di Disdukcapil Wonogiri dapat dilihat dari:

##### 1. Kemampuan menyesuaikan diri

Indikator kemampuan menyesuaikan diri diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat kemampuan merespon dan mengantisipasi peluang yang muncul akibat perubahan yang terjadi di lingkungannya.
- b. Tingkat kemampuan merespon dan mengantisipasi tantangan yang muncul akibat perubahan yang terjadi di lingkungannya.

- c. Tingkat adaptasi yang cepat serta merubah lingkungannya guna mempertahankan kehadirannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

## 2. Produktivitas

Indikator produktivitas diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat motivasi kerja yang tinggi ketika melakukan tugas dan fungsinya.
- b. Tingkat efisien dan efektif dalam melakukan tugas dan fungsinya.
- c. Tingkat kemampuan kerja yang cukup guna menjalankan tugas dan fungsinya.
- d. Tingkat pengalaman dan kemampuan yang cukup guna menjalankan tugas dan fungsinya.

## 3. Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat kesenangan atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
- b. Tingkat kepuasan atas imbalan yang mereka dapat karena bekerja di organisasi.
- c. Tingkat emosional yang menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka.

### **1.8.2. Kepemimpinan (X1)**

Indikator kepemimpinan di Disdukcapil Wonogiri dapat dilihat dari:

#### **1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator**

Indikator fungsi kepemimpinan sebagai inovator diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat kemampuan pimpinan untuk berinovasi dalam mengerjakan tugas dan fungsi.
- b. Tingkat kemampuan pimpinan untuk menjaga serta menaikkan kinerja organisasi.

#### **2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator**

Indikator fungsi kepemimpinan sebagai komunikator diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat kecakapan pimpinan dalam mengkomunikasikan maksud serta tujuannya.
- b. Tingkat kemampuan pimpinan untuk dapat paham, mengerti, serta bisa menyerap intisari dari sebuah dialog atau diskusi.

#### **3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator**

Indikator fungsi kepemimpinan sebagai motivator diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat kecakapan pimpinan dalam memberikan dorongan kepada pekerja supaya sadar akan tanggung jawab kerjanya.

- b. Tingkat kemampuan pimpinan untuk memberi sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
  - c. Tingkat kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan mendorong anggota untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Indikator kepemimpinan sebagai kontroler diukur dari sub indikator:

- a. dalam mengawasi.
- b. dalam penggunaan sumber daya yang ada.
- c. menjelaskan peran dari masing-masing karyawan dan alur kerja.

### **1.8.3. Motivasi (X2)**

Indikator motivasi di Disdukcapil Wonogiri dapat dilihat dari:

1. Kebutuhan fisik

Indikator kebutuhan fisik diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat terpenuhinya gaji pegawai.
- b. Tingkat terpenuhinya tunjangan pegawai.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat terpenuhinya jaminan keselamatan pegawai.
- b. Tingkat terpenuhinya jaminan Kesehatan pegawai.

### 3. Kebutuhan sosial

Indikator kebutuhan sosial diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat rasa diterima pegawai dengan baik di lingkungan kerja.
- b. Tingkat rasa nyaman pegawai dengan lingkungan kerja.

### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Indikator kebutuhan akan penghargaan diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat perasaan dihormati pegawai hormati oleh pemimpin dan pegawai lain atas prestasi kerja pegawai.
- b. Tingkat perasaan dihargai pegawai oleh pemimpin dan pegawai lain atas prestasi kerja pegawai.

### 5. Aktualisasi diri

Indikator aktualisasi diri diukur dari sub indikator:

- a. Tingkat perasaan tertarik dan tertantang pegawai dengan pekerjaan yang diberikan.
- b. Tingkat kemampuan untuk mengerahkan seluruh kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan.

## **1.9 Metode Penelitian**

### **1.9.1. Tipe Penelitian**

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif korelasional.

Berdasar pada V. Wiratna Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif yakni

jenis penelitian yang mengandalkan pengukuran statistik untuk mengevaluasi inovasi yang ingin dicapai. Sementara itu, Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode ini didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sukardi (2009) menjelaskan bahwasanya penelitian korelasi yakni jenis penelitian yang berupaya menguji data guna mengetahui hubungan dan tingkat keterkaitan antar variabel. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh kepemimpinan serta motivasi terhadap efektivitas organisasi, dengan menggunakan perhitungan statistik untuk mencari korelasi antar variabel tersebut.

## **1.9.2. Populasi dan Sampel**

### **1.9.4.1. Populasi**

Populasi merujuk pada seluruh elemen yang terlibat dalam penelitian, termasuk objek dan subjek dengan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian berada di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri, sehingga populasi yang diteliti mencakup seluruh pegawai Disdukcapil Kabupaten Wonogiri, ada 70 orang.

#### 1.9.4.2. Sampel

Sampel dari penelitian ini merupakan sebagian atau kelompok kecil dari populasi yang telah dijelaskan pada sub-bab populasi diatas. Pengambilan sampel di riset ini memakai probability sampling, dimana seluruh populasi mempunyai kesempatan yang sudah dipengaruhi serta setara buat sebagai bagian dari populasi. Teknik tersebut berdasarkan atas prinsip pengacakan yang mana dalam prosedural yang dimaksudkan sedemikian rupa yang mana dapat memberikan jaminan kepada semua individu dari sampel tersebut berpeluang secara seimbang. Hal tersebut dilakukan dalam menghindari adanya sebuah bias.

Atas menetapkan jumlah sampel, peneliti mempergunakan rumus slovin, yakni:

$$n = \frac{N}{(1 + N(e)^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Error Tolerance (5%)

Melalui rumus slovin, maka sampel yang diperlukan oleh peneliti yakni:

$$n = 70 / (1+70(0,05)^2)$$

$$n = 70 / 1,175$$

$$n = 60$$

### 1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel memiliki peran penting di penelitian karena digunakan guna menentukan anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Di penelitian ini, digunakan teknik *probability sampling* agar setiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih. Peneliti menerapkan teknik *simple random sampling* untuk memilih sampel. Rumus Slovin dalam teknik pengambilan sampel, yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + N(e)^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = *Error Tolerance* (5%)

## **1.9.4. Jenis dan Sumber Data**

### **1.9.4.1. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif didapat melalui hasil kuesioner yang berbentuk angka, sementara data kualitatif diperoleh dari informasi yang dikumpulkan dari beberapa pegawai di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri.

### **1.9.4.2. Sumber Data**

Sumber data primer dan sumber data sekunder adalah dua kategori utama sumber data.

#### **1. Data Primer**

Data primer dari penelitian ini didapat peneliti saat datang langsung ke Disdukcapil Kabupaten Wonogiri untuk memperolehnya.

#### **2. Data Sekunder**

Data ini yang dapat didapat dengan mudah oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti regulasi Peraturan Daerah dan studi pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu efektivitas organisasi Disdukcapil

Kabupaten Wonogiri. Selain itu juga melalui dokumen yang dimiliki oleh Disdukcapil Kabupaten Wonogiri.

#### **1.9.5. Skala Pengukuran**

Kesepakatan untuk memastikan panjang atau singkatnya interval dalam instrumen pengukuran dikenal sebagai skala pengukuran. Kesepakatan ini diperlukan agar instrumen dapat menghasilkan data kuantitatif selama pengukuran (Sugiyono, 2016).

Skala ordinal digunakan dalam penyelidikan ini, yang menggambarkan klasifikasi berbeda melalui evaluasi numerik (Priyono, 2008). Tingkatan tersebut diwakili oleh angka antara 1 hingga 4, yang mempermudah pemahaman level atau tingkatan melalui angka yang diberikan.

Untuk pengukuran, digunakan skala Likert, yang dipergunakan guna menilai persepsi atau pendapat individu atau kelompok terkait fenomena sosial (Priyono, 2008). Oleh karena itu, setiap jawaban dalam instrumen memiliki gradasi yang positif, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

- a. Tidak Tepat (1)
- b. Kurang Tepat (2)
- c. Tepat (3)
- d. Sangat Tepat (4)

Pada pengukuran menggunakan skala Likert, dibutuhkan skor kesesuaian yang berfungsi sebagai acuan guna memperbaiki setiap indikator atau pernyataan di kuesioner berdasarkan jawaban responden. Rumus untuk tabel kesesuaian yaitu:

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval

R = Range (Skor Tertinggi – Skor Terendah)

K = Banyaknya kelas

Dengan demikian, diketahui bahwa nilai R adalah 3 dan K senilai 4, maka hasil dari intervalnya yakni 0,75. Oleh karena itu, tabel rentang interval kesesuaian dapat dituliskan yakni:

**Tabel 1. 1 Skala Pengukuran**

No	Skala	Kategori Penilaian
1	3,26 – 4,00	Sangat Tepat
2	2,51 – 3,25	Tepat
3	1,76 – 2,50	Kurang Tepat
4	1,00 – 1,75	Tidak Tepat

Sumber: Diolah oleh penulis

### **1.9.6. Teknik Pengumpulan Data**

Berdasar pada V. Wiratna Sujarweni (2014:74), teknik pengumpulan data primer adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi kuantitatif. Sementara itu, berdasar pada Hendri Tanjung (2013:115), pengumpulan data sekunder dilakukan melalui metode dokumentasi, yang mencakup penggunaan media cetak atau media elektronik. Di penelitian ini, data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, berupa angka, yang kemudian dapat dianalisis sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

#### **1. Wawancara**

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi deskriptif dari berbagai sumber, terutama pegawai di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri.

#### **2. Kuisisioner**

Metode ini melibatkan pemberian angket yang berisi pertanyaan kepada responden. Hasil angket ini berupa angka yang kemudian diolah untuk keperluan penelitian. Kuisisioner ini menggunakan pilihan ganda dengan skala Likert dalam skala ordinal. Selama pelaksanaannya, responden diminta untuk

memilih jawaban berdasarkan indikator yang telah diberi skala angka yang menunjukkan tingkat kepuasan.

### 3. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung di lapangan mengenai topik penelitian ini, dengan tujuan untuk menemukan fenomena sosial yang terjadi di Disdukcapil Kabupaten Wonogiri sebagai lokasi penelitian.

### 4. Dokumenter

Data yang dikumpulkan juga berupa foto-foto di lapangan atau dokumen-dokumen yang relevan dengan organisasi Disdukcapil Kabupaten Wonogiri.

## **1.9.7. Teknik Analisis**

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah langkah yang dilakukan setelah data terkumpul dari responden (Siyoto, 2015). Sebagian pendapat lain menyatakan bahwa teknik analisis data dalam metode kuantitatif melibatkan pengolahan data menggunakan berbagai metode, seperti uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis hubungan antar variabel (Gulo, 2002). Oleh karena itu, diperlukan aplikasi untuk pengolahan data statistik. Dalam penelitian ini, aplikasi yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur dalam suatu penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengacu pada tingkat ketepatan alat ukur dalam mencerminkan apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang dimaksud untuk diukur. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukur atau tes dapat diandalkan atau konsisten dalam memberikan hasil yang serupa pada setiap pengukuran yang dilakukan. Reliabilitas merupakan faktor krusial dalam penelitian dan pengukuran, karena jika instrumen pengukur tidak dapat diandalkan atau konsisten, maka hasil yang diperoleh tidak akan dapat dipercaya atau valid. Beberapa jenis uji reliabilitas yang umum digunakan dalam penelitian antara lain uji reliabilitas internal, uji reliabilitas tes ulang, dan uji reliabilitas split-

half. Masing-masing jenis uji reliabilitas memiliki metode yang berbeda dalam mengukur keandalan instrumen atau tes yang digunakan. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

### 3. Analisis Kendall Tau ( $\tau$ )

Menurut Jainuri (2019:106), menyatakan bahwa, “Koefisien korelasi Kendall Tau ( $\tau$ ) cocok sebagai ukuran korelasi dengan jenis data yang sama dimana rs dapat digunakan. Fungsi koefisien Kendall Tau merupakan ukuran asosiasi/ korelasi/ hubungan antara dua variabel yang didasarkan atas ranking. Kedua variabel mempunyai tingkatan data ordinal”.

Menurut Sugiyono (2018:280), korelasi Kendall Tau ( $\tau$ ) menggambarkan kemungkinan perbedaan antara dua variabel dalam urutan yang sama dan kemungkinan dua variabel dalam urutan yang berbeda.

“korelasi Kendall Tau ( $\tau$ ) digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua atau lebih variabel dengan data berbentuk ordinal atau peringkat”.

Teknik ini juga dapat dikembangkan untuk mencari

koefisien korelasi parsial. Anwar Syarifuddin (2016:73) juga menyatakan bahwa “korelasi Kendall Tau ( $\tau$ ) adalah ukuran tingkat asosiasi atau hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat dengan data yang berskala ordinal”.

Dalam penelitian ini, analisis Kendall Tau digunakan untuk menguji hubungan antara X1 dengan Y, X2 dengan Y, atau X1 dan X2 dengan Y secara parsial yang akan dilakukan dengan digunakannya aplikasi perangkat lunak yaitu SPSS versi 23. Langkah-langkahnya yaitu :

1. Berikan peringkat pada data untuk masing-masing variabel.
2. Urutkan peringkat berdasarkan salah satu variabel.
3. Kemudian, hitung nilai S, yaitu jumlah skor +1 dan -1 untuk setiap pasangan data. Skor +1 diberikan untuk data dengan peringkat lebih tinggi, sementara skor -1 diberikan untuk data dengan peringkat lebih rendah.
4. Terakhir, hitung nilai  $\tau$

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Keterangan:

$\tau$  = Koefisien korelasi Kendall Tau

A = Jumlah rank atas

B = Jumlah rank bawah

N = Jumlah anggota sampel