

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang semakin berkembang diberbagai negara, tak terkecuali di Indonesia mengharuskan pemerintah dapat memberikan pelayanan publik terbaik bagi masyarakat. Pemerintah telah mengerahkan berbagai upaya dalam peningkatan pelayanan publik, namun nyatanya masih ditemukan banyak kendala yang akhirnya menghambat pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik. Salah satu kendala tersebut adalah kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah. Seorang pegawai adalah salah satu unsur penting dalam sebuah instansi. Peran dari seorang individu yang handal, profesional dan dapat dipercaya seiring berjalannya globalisasi akan semakin penting dan tidak akan dapat digantikan oleh berbagai sumber daya lainnya. Setiap pegawai adalah aspek penting bagi sebuah perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, sehingga sudah menjadi suatu kewajiban bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan pengelolaan terhadap pegawai. Baik tidaknya setiap pegawai sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan, oleh sebab itu untuk menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, setiap organisasi wajib untuk meningkatkan kinerja dari pegawai karena kinerja pegawai ini merupakan cerminan dari keberhasilan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang didapatkan individu setelah menyelesaikan tugasnya, yang terdiri dari kuantitas dan kualitas kerja, tanggung

jawab, disiplin dan efektivitas kerja. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa kinerja seorang pegawai adalah pencapaian dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkannya. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat dari Simanjuntak (2015) yang kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian dari tugas yang telah dilaksanakan atau dari suatu sasaran pada suatu waktu. Menurut Kamsir (2016) kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja dan perilaku bekerja yang berhasil didapatkan dalam suatu periode waktu tertentu.

Hasibuan (2014) berpendapat bahwa terdapat lima (5) indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan mutu dari setiap pegawai dalam menyelesaikan setiap tugasnya.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam suatu waktu.
3. Disiplin kerja, berkaitan dengan kepatuhan pegawai mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi.
4. Efektivitas kerja, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara akurat.
5. Tanggung jawab, berkaitan dengan kesadaran pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sebuah organisasi ketika ingin mengetahui prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegwainya, maka akan melakukan penilaian terhadap kinerja dari setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai juga dapat dilakukan untuk melihat kualitas dari kinerja yang dihasilkan pegawai yang akhirnya dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut. Penilaian kerja juga dapat

diartikan sebagai kegiatan untuk membandingkan prestasi yang diperoleh dengan prestasi yang diharapkan dari setiap pegawai, dengan dilakukannya kegiatan tersebut, maka gambaran dari kualitas kinerja setiap pegawai dapat diketahui.

Sekarang ini, banyak sekali ditemukan keluhan dari berbagai pihak terhadap suatu organisasi publik. Kualitas pelayanan menjadi yang paling sering dikeluhkan oleh masyarakat, terutama pada kinerja pegawai yang masih belum optimal. Seperti keluhan masyarakat kepada Dispendukcapil Kota Surakarta. Dispendukcapil merupakan salah satu organisasi publik pemberi pelayanan kepada masyarakat dalam pengurusan berbagai administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, seperti kepengurusan akta kelahiran dan kematian, perkawinan dan perceraian, hingga pengesahan dan pengakuan anak. Dispendukcapil Kota Surakarta sendiri terletak di jalan Jend. Sudirman No.02, Kecamatan Pasar Kliwon, Surakarta, Jawa Tengah, 5711.

Masalah yang paling sering terjadi di Dispendukcapil Kota Surakarta adalah kinerja dari aparatur pemerintah yang dianggap masyarakat masih kurang dalam memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat, Ade S (2012), dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa rendahnya kinerja dari pegawai diduga disebabkan kurangnya pemberian Diklat dan motivasi kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan sedikitnya pemberian Diklat kepada pegawai yaitu satu kali dalam satu tahun. Rendahnya kinerja dari pegawai disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

Motivasi kerja ini dipengaruhi oleh pegawai yang merasa kurang puas dengan gaji yang ia peroleh dan juga kurang harmonisnya hubungannya dengan

pegawai yang lain dalam melakukan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, seperti kurangnya fasilitas dan kenyamanan dalam suatu ruangan kerja. Diklat dan motivasi kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Siagian (2014) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh enam (6) faktor yaitu leadership, pelatihan pegawai, kondisi dari lingkungan kerja, budaya kerja, kompensasi dan motivasi dalam bekerja.

Menurut Fattah (2015) kinerja merupakan ketrampilan seseorang yaitu pengetahuan yang dimilikinya, perilaku, serta dorongan dalam melakukan suatu kegiatan. Lubis (2014) berpendapat bahwa Diklat dan motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai, dimana motivasi adalah faktor yang memberikan pengaruh paling besar.

Kinerja didukung oleh dua (2) faktor menurut Warsono (2014) yaitu Pertama, faktor internal dimana faktor ini disebabkan oleh gejala yang muncul dari dalam diri pegawai, seperti motivasi dalam bekerja. Kedua, faktor eksternal yang disebabkan oleh pengaruh dari luar diri pegawai tersebut, seperti penyelenggaraan diklat bagi pegawai. Warsono juga mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai diantaranya pemberian pendidikan dan pelatihan serta memotivasi pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja perlu dilakukan pembentukan perilaku pegawai yang diwujudkan melalui Diklat. Diklat merupakan suatu bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi publik untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan dari pegawai, yang diukur dari isi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, fasilitas pelatihan dan lama waktu

pelatihan. Yusuf (2015) mengemukakan bahwa pelatihan bersifat spesifik yaitu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dan bersifat praktis yaitu apa yang telah dilatihkan dapat dipraktikkan dalam kehidupan bekerja.

Menurut Zainal (2014) pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang dapat mengubah perilaku pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Kusuma, Musadeiq dan Nurtjahjono (2015) pelatihan adalah kunci bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam menjalankan tugasnya pada sebuah organisasi. Pemberian pelatihan bagi pegawai dilakukan oleh organisasi dengan tujuan agar pegawai menjadi lebih berkualitas yang akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dispendukcapil Kota Surakarta mengadakan kegiatan Diklat dalam kurun waktu sekali dalam satu tahun, dimana materi dari pelatihan ini diusulkan oleh BKPPD agar materi tersebut sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan. Menurut Sultana dan Sinambela (2015) indikator yang dapat mengukur keberhasilan dari Diklat yaitu pengembangan sikap pegawai, pengetahuan yang dimilikinya, ketrampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, dan kompetensi.

Pelatihan dan pendidikan dapat diartikan sebagai proses belajar dan mengajar dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta merupakan proses untuk pengembangan sikap dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas, yang diharapkan setelah melakukan pelatihan dan pendidikan maka kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut dapat menjadi lebih baik. Pendidikan dan pelatihan juga memiliki tujuan dalam

mencapai efektivitas kinerja serta membentuk sikap profesionalisme dan berlandaskan etika dan berkepribadian yang baik dari setiap pegawai.

Menurut Moehariono (2016) kinerja dari seorang pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh motivasi yang terdiri dari bayaran, ketrampilan, keperluan, tanggapan terhadap tugas dan tanggapan terhadap imbalan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Siagian (2015) berpendapat bahwa leadership, ketrampilan, kondisi lingkungan kerja, dan pengetahuan adalah unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan pegawai bekerja seoptimal mungkin. Permana (2015) menyatakan bahwa ada dua tipe motivasi yaitu pertama, motivasi intrinsik yang berasal dari diri pegawai tersebut seperti pemahaman bahwa pekerjaan yang diembannya sangat penting. Kedua, motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri pegawai tersebut, seperti kondisi yang mewajibkannya melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Pada umumnya, motivasi yang diberikan organisasi dapat berupa *reward system*, insentif, kompensasi, yang akhirnya motivasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam mengurangi dan bahkan menghilangkan kesalahan yang tidak diinginkan dalam kinerja, maka perlu diadakannya pendidikan, pelatihan dan motivasi dalam bekerja bagi pegawai, agar menghasilkan integritas, profesionalisme dan komitmen, khususnya pada Dispendukcapil Kota Surakarta.

Terdapat banyak indikator yang dipakai dalam mengukur kinerja pegawai seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, efektivitas kerja dan

tanggung jawab. Dispendukcapil masih menerima berbagai keluhan dari masyarakat. Seperti yang dapat dilihat dari situs web LAPOR! (Lapor.go.id) dimana dikatakan bahwa pegawai masih ada yang kurang menguasai teknologi, sehingga menyebabkan memperlambat proses kepengurusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dan menyebabkan antrian yang menumpuk, hal ini menunjukkan efektivitas dari kinerja pegawai masih belum optimal.

Masalah lain seperti pengaduan mengenai tidak tepat waktunya petugas dalam memberikan pelayanan, dimana seharusnya waktu operasional diawali pada pukul 08.00 WIB, namun nyatanya terdapat pegawai yang memulai memberikan pelayanan pada pukul 09.00 WIB. Sehingga dapat dikatakan ada pegawai yang tidak disiplin dalam mengikuti peraturan. Dan juga, beredarnya kasus pemalsuan E-KTP oleh pegawai di Dispendukcapil Kota Surakarta yang menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai dapat dikatakan tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan kasus-kasus tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai masih belum memenuhi standar dalam pelaksanaan tugas sehingga penulis menduga bahwa hal ini disebabkan oleh Diklat yang diterima dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dispendukcapil Kota Surakarta masih kurang. Hal ini mengakibatkan kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dan berdampak pada penyelenggaraan pelayanan publik yang masih belum memuaskan. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa aspek Diklat dan motivasi kerja yang ada pada pegawai masih kurang, sehingga pemerintah perlu memberikan perhatian yang lebih dalam hal ini.

Banyaknya keluhan masyarakat perihal kinerja pegawai yang masih belum optimal di Dispendukcapil Kota Surakarta, menjadi alasan penulis untuk menggali lebih lanjut pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dalam kesempatan ini penulis mengambil judul yaitu “**Analisis Hubungan Pendidikan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai DiKantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kinerja Pegawai (Y), Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) di Dispendukcapil Kota Surakarta?
2. Bagaimana hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta?
3. Bagaimana hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta?
4. Bagaimana hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta?
5. Berapa kontribusi hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis variabel Kinerja Pegawai (Y), Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) di Dispendukcapil Kota Surakarta.
2. Menganalisis hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta.
3. Menganalisis hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta.
4. Menganalisis hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta.
5. Menganalisis berapa kontribusi hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dispendukcapil Kota Surakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

- a. Penelitian ini menjadi sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.
- b. Penelitian ini menjadi referensi dalam melakukan kajian mengenai Pendidikan pelatihan (Diklat) dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.

2. Praktis

- a. Bagi Organisasi

Dapat berguna bagi Dispendukcapil sebagai pedoman untuk peningkatan kinerja pegawai dan membuat peraturan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Sebagai saran pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Dispendukcapil Kota Surakarta.

1.5 Kajian Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Pengarang	Artikel	Variabel & Indikator	Teori	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Pembanding
Hidayat dan Nurasiyah. 2017.	Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di BPR Rokan Hulu.	1.Prestasi Kerja (Y): a. Kualitas b. Kuantitas c. Tingkat ke-handalan d. Sikap 2.Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X): 1. Tahap Penilaian 2. Tahap pelaksanaan 3. Tahap Evaluasi	1. Teori Diklat 2. Teori Prestasi Kerja	Menggunakan metode kuantitatif	Ada pengaruh yang signifikan antara diklat dengan prestasi kerja karyawan nilai korelasi 60,4 % dan berpengaruh sebesar 39,6%.	1.Variabel Y dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan sedangkan dalam penelitian penulis adalah kinerja pegawai. 2.Teori dalam penelitian ini adalah teori diklat dan prestasi kerja sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan teori diklat, motivasi kerja, dan kinerja pegawai 3.Indikator diklat dalam penelitian ini berbeda dengan diambil oleh penulis. 4.Lokus penelitian dalam jurnal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat di Rokan Hulu.
Subroto, Setyowati. 2018.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal	1. Kinerja Karyawan (Y): a. Kuantitas b. Kualitas c. Pengetahuan tugas d. Kreativitas e. Kerjasama	1. Teori Diklat 2. Teori Motivasi 3. Teori Kinerja	Menggunakan metode kuantitatif	Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan	Lokus dalam jurnal ini adalah PT. Tegal Shipyard Utama.

	Shipyards Utama.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Diklat (X1): <ol style="list-style-type: none"> a. Materi pelatihan b. Metode c. Instruktur pelatihan d. Sarpras pelatihan e. Peserta 3. Motivasi Kerja (X2): <ol style="list-style-type: none"> a. Keperluan fisiologis b. Keperluan rasa aman c. Keperluan sosial d. Keperluan harga diri e. Keperluan aktualisasi diri 			motivasi terhadap kinerja karyawan.	
Dessy Putri Sanuddin, Florida dan A.M. Rosa Widjojo. 2013.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan (Y): <ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas dan kuantitas pekerjaan b. Ketepatan dalam menggunakan waktu c. Keefektif-an biaya d. Adanya pengawasan-an e. Hubungan rekan sekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori Kepuasan kerja 2. Teori Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan 	Menggunakan metode kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ditemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $r = 0,365$. 2. Ditemukan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian penulis, variabel bebas adalah dikat. 2. Teori dalam penelitian ini adalah teori kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan teori diklat, motivasi kerja,

		<p>2. Kepuasan kerja (X1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. Organisasi dan manajemen 3. Supervisi 4. Kesempatan untuk maju Kondisi lingkungan kerja 5. Upah/gaji <p>3. Motivasi Kerja (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Target kerja b. Tanggung jawab c. Resiko kerja 6. Kualitas kerja 			sebesar $r=0,133$	<p>dan kinerja pegawai</p> <p>3. Lokus penelitian dalam jurnal ini adalah PT. Semen Tonasa.</p>
Dhurgah, Sari Devi Venu Goball, etc. 2018.	The Effect of Training on Job Satisfaction: A Review Paper.	<p>1. Job Satisfaction (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Opportunity to advance b. Working environment conditions c. Salary <p>2. Training (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Assessment Stage b. Implementation phase c. Evaluation Stage 	<p>1. Teori Kepuasan Kerja</p> <p>2. Teori Diklat</p>	Menggunakan metode kuantitatif	Ditemukan bahwa adanya pengaruh yang diberikan dari sebuah pelatihan terhadap kepuasan kerja.	<p>1. Variabel X dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian penulis, adalah kinerja pegawai.</p> <p>2. Teori dalam penelitian ini adalah teori kepuasan kerja, dan diklat sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan teori diklat, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.</p>
Eliza Motlokoa, Mamofoke ng. 2018.	The Impact of Training	<p>1. Employees Perfomance (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Conformity to Pre- 	<p>1. Teori Diklat</p> <p>2. Teori Kinerja</p>	Menggunakan metode kuantitatif	Ditemukan bahwa sebuah pelatihan	1. Lokus penelitian dalam jurnal ini adalah pada

	on Employees, Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho	<p>determind Standarts</p> <ol style="list-style-type: none"> b. Identification Completeness Accuracy c. Cost d. Working speed set by the organization <p>2. Training (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Material needed b. The method used c. Learning tools or principles d. Training evaluations 	Karyawan		tidak hanya memberikan dampak pada kinerja seorang pegawai namun, juga berdampak secara positif dalam peningkatan motivasi pegaawai untuk bekerja.	<p>sektor per Bankan di Lesotho.</p> <p>2. Teori dalam penelitian ini adalah teori diklat dan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan teori diklat, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.</p>
Nahida Afroz, Nushrat. 2018.	Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employee Perfomance (Y): <ol style="list-style-type: none"> a. Input b. Process c. Output d. Results e. The benefits f. Impact 2. Training (X): <ol style="list-style-type: none"> a. Conformity of Material b. Training Method c. Instructor Ability 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori Kinerja Karyawan 2. Teori Diklat 	Menggunakan metode kuantitatif	Ditemukan bahwa pelatihan dalam bekerja memberikan pengaruh terhadap keterikatan pegawai dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokus penelitian dalam jurnal ini adalah Sektor Perbankan, Tangail Bangladesh. 2. Teori dalam penelitian ini adalah teori kinerja karyawan dan diklat sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan teori diklat, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penilaian kinerja pegawai yang akan dilakukan di Kantor Dispendukcapil Kota Surakarta yaitu:

1. Peningkatan terhadap kualitas dari kinerja yang dihasilkan pegawai melalui diklat.
2. Peningkatan kualitas dari kinerja yang dihasilkan pegawai melalui Motivasi Kerja.
3. Mengukur adanya hubungan dari diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Administrasi Publik

Menurut George J. Gordon administrasi didefinisikan sebagai berbagai kegiatan organisasi atau individu yang dilaksanakan sesuai hukum dan peraturan yang berlaku. Selanjutnya, Edo Kahyo berpendapat bahwa Administrasi Negara adalah pengetahuan yang digunakan untuk mengetahui unsur-unsur negara yang digunakan untuk mencapai politik pemerintah.

Henry (2015) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan Administrasi Publik adalah gabungan dari sebuah teori dengan praktik yang memiliki tujuan menambah pemahaman hubungan antara pemerintah dengan masyarakat dan mendukung terbentuknya kebijakan publik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dimox dan Fox memberikan pendapat bahwa yang dimaksud dengan administrasi publik merupakan kegiatan yang menghasilkan sebuah produk atau jasa yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum, dalam definisi ini administrasi publik dipandang sebagai suatu kegiatan ekonomi yang akhirnya menghasilkan pelayanan publik bagi masyarakat.

Berdasarkan definisi dari para tokoh diatas, maka penulis menyatakan bahwa administrasi publik adalah sebuah organisasi milik pemerintah, yang

dimana dalam menjalankan kegiatannya yaitu memberikan pelayanan publik selalu menerapkan konsep manajemen dan kebijakan publik. Dalam hal ini, manajemen yang dimaksud adalah kegiatan pengelolaan pelayanan publik, sedangkan kebijakan publik adalah aturan pemerintah yang menjadi pedoman dalam melaksanakan manajemen publik.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Menurut Nicholas Henry ada lima (5) paradigma dalam administrasi publik yaitu:

1. Dikotomi oleh politik dan administrasi, adanya pemisahan antara politik dengan administrasi, dimana direalisasikan dalam badan legislatif memiliki tugas untuk mengungkapkan kehendak masyarakat, sedangkan eksekutif memiliki tugas untuk melaksanakan kehendak tersebut.
2. Prinsip-prinsip administrasi, dalam paradigma ini diterapkannya prinsip-prinsip administrasi.
3. Administrasi negara sebagai ilmu politik, administrasi publik dianggap sebagai ilmu politik, yang akhirnya mengakibatkan fokus dari administrasi publik menjadi tidak jelas.
4. Administrasi negara sebagai administrasi, dikembangkannya prinsip-prinsip manajemen yang pernah populer sebelumnya.
5. Administrasi negara sebagai administrasi negara, lebih difokuskan pada kebijakan publik dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik.

1.5.4 Manajemen Publik

Nur Ghofur (2014), mendefinisikan manajemen publik sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengontrolan dalam sebuah kegiatan pelayanan publik. Terdapat tiga (3) paradigma dalam manajemen publik, yaitu sebagai berikut:

1. *Old Public Administration*, dalam paradigma ini pelayanan publik dilaksanakan secara profesional, netral dan searah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Wilson).
2. *New Public Management*, sebelumnya sebuah organisasi digambarkan sebagai sebuah organisasi yang kaku dan tidak inovatif, sehingga menimbulkan banyaknya kritikan yang akhirnya melahirkan paradigma baru yaitu *New Public Management*. Melalui NPM, pemerintah mampu menciptakan pelayanan yang sesuai dengan keperluan masyarakat.
3. *New Public Service*, dalam paradigma ini pemerintah tidak hanya memfokuskan pada kegiatan ekonomi, namun juga pada dimensi social dan politik dalam memberikan pelayanan publik.

1.5.5 Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Khasmir (2016) yang dimaksud dengan kinerja adalah pencapaian kerja yang didapat setelah menyelesaikan suatu kegiatan kerja yang diberikan ada suatu waktu tertentu. Simanjuntak (2015) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan suatu tugas kerja, dan juga kinerja pegawai dapat diartikan sebagai harapan yang harus digapai setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Taghulih (2015), kinerja pegawai merupakan elemen yang memiliki peran penting yang dapat mempengaruhi kualitas sebuah perusahaan

dan setiap perusahaan harus memberikan perhatian terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan dapat tercapai. Ruharjo & Manuti Dewi (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah unsur yang memiliki peran besar dalam manajemen SDM, sehingga ketika sebuah perusahaan menginginkan adanya peningkatan terhadap produksi, maka kinerja pegawai harus ditingkatkan.

Menurut Nawawi (2015) yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah pencapaian dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Tohang (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang individu atau sesuai dengan aturan dan pedoman yang berlaku didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para tokoh tersebut, maka penulis menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh setiap pegawai setelah menyelesaikan suatu tugas yang meliputi kuantitas dan kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin dan efektivitas kerja sesuai dengan tupoksi dari masing-masing pegawai tersebut.

Simanjuntak (2015) mengungkapkan bahwa terdapat lima (5) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan kerja, berkaitan dengan Diklat, etos kerja, motivasi kerja dan keadaan jasmani dan rohani pegawai.
2. Sarana pendukung, berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan penghasilan, fasilitas kerja yang tersedia.
3. Sarana dan prasarana, berkaitan dengan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dan manajemen perusahaan.

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Ketaatan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Disiplin
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Kecakapan
10. Tanggungjawab

Dalam penelitian ini, adapun indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai dari tugas-tugas yang telah diselesaikannya yang sesuai dengan harapan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan oleh setiap pegawai dalam kurun waktu tertentu.
3. Disiplin kerja, berkaitan dengan perilaku pegawai yang sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan.
4. Efektivitas kerja, berkaitan dengan keakuratan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.
5. Tanggung jawab, berkaitan dengan kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

1.5.6 Pelatihan dan Pendidikan (DIKLAT) (X1)

Menurut Sinambela (2016), pelatihan merupakan kewajiban yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah perusahaan, yang akhirnya melalui pelatihan ini diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan kemampuan setiap pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan diharapkan mengadakan sebuah pelatihan bagi pegawainya sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Triwiyanto (2014) pendidikan merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu, dimana bentuk pendidikan ini berbagai macam baik pendidikan formal dan nonformal, baik didalam sekolah atau diluar sekolah yang berlangsung sampai akhir hidup.

Menurut Suparno Eko Widodo (2018) yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memperoleh peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan sikap setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Kusuma, Musadeiq dan Nurtjahjono (2015), mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan salah satu unsur penting bagi sebuah perusahaan yang berfungsi untuk peningkatan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan bertujuan agar tercapainya peningkatan terhadap kemampuan pegawai yang akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Zainal (2014) berpendapat bahwa Diklat merupakan suatu rangkaian yang sistematis yang bertujuan untuk menciptakan perubahan terhadap tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penulis menyimpulkan yaitu Pendidikan dan pelatihan adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dari sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi ditempat kerja.

Siswadi (2016) mengungkapkan bahwa, terdapat dua (2) tujuan diadakannya sebuah pelatihan bagi pegawai yaitu:

1. Diadakannya pelatihan bagi pegawai dengan maksud untuk menghilangkan gap antara kemampuan yang dimiliki setiap pegawai dengan permintaan akan pegawai.
2. Kegiatan dari pelatihan ini diharapkan dapat berguna dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas dari kinerja pegawai sehingga tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai.

Menurut Widodo (2015), Mengungkapkan bahwa pelatihan diadakan dalam rangka peningkatan produktivitas serta kualitas kerja, moral setiap pegawai, peningkatan pengetahuan akan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja maupun peningkatan terhadap kemampuan setiap pegawai dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sinambela (2015) terdapat lima (5) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan dan pendidikan yaitu:

1. Pengembangan pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan

4. Kompetensi
5. Perilaku

Menurut Triton (2016), terdapat tiga (3) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Peserta semangat mengikuti diklat
2. Materi sesuai komponen peserta
3. Meningkatkan ketrampilan

Menurut Mangkunegara (2016), terdapat lima (5) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Menunjang Pekerjaan
2. Pengetahuan dan Ketrampilan
3. Penyampaian Materi
4. Motivasi
5. Penguasaan Materi

Dalam penelitian ini, penulis dalam mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator:

1. Meningkatkan ketrampilan, berkaitan dengan peningkatan kemampuan pegawai setelah melaksanakan diklat.
2. Pengembangan pengetahuan, berkaitan dengan pengukuran terhadap hasil belajar baik setelah maupun sebelum melaksanakan diklat.
3. Perilaku, berkaitan dengan perubahan perilaku dari setia pegawai setelah melaksanakan diklat dalam menjalankan tugasnya.

4. Menunjang pekerjaan, berkaitan dengan peningkatan kinerja dari setiap pegawai yang telah melaksanakan diklat.

Dalam penelitian ini adapun bentuk Diklat yang dilaksanakan di Dispendukcapil Kota Surakarta adalah Diklat Teknis. Dalam diklat ini setiap peserta adalah PNS yang membutuhkan peninngkatan terhadap kompetensi teknis yang dimilikinya yang dapat membantu dalam pelaksanaan tugas, dimana diklat ini dilakukan secara bertahap dan ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

1.5.7 Motivasi Kerja (X2)

Merihot (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah faktor yang mempengaruhi tindakan seorang ^{individu} dalam melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan sesuatu hal. Menurut Siagian (2016) motivasi kerja adalah kondisi jiwa yang menuntun perilaku seseorang untuk mendapatkan tujuan yang diinginkannya. Tindakan dan sikap seorang pegawai yang baik dan positif dapat berdampak pada hasil kinerja yang optimal.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) motivasi merupakan kegiatan untuk mengaktifkan perilaku seorang individu dan meningkatkan kemajuan dari setiap individu. Sehingga, setiap kebutuhan atau keinginan akan sesuatu dapat menjadi pendorong bagi setiap pegawai dalam melakukan suatu tindakan. Steers & Porter (2017) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja merupakan sebuah usaha yang dimiliki seorang individu dengan melakukan suatu tindakan dalam sebuah lingkungan organisasi.

Abdul Rahman (2016), membagi motivasi dalam bekerja menjadi dua (2) bentuk, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik, dimana bentuk motivasi ini dapat mempengaruhi seseorang atau pegawai akan kesadaran untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal, sehingga harapan organisasi dapat tercapai.
2. Motivasi Ekstrinsik, dimana bentuk motivasi ini mengharuskan seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, maka penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seorang individu yang berasal dari dalam diri sendiri ataupun dari luar diri sendiri yang mengakibatkan individu tersebut bekerja dengan optimal, yang dapat dilihat dari tanggung jawab, kemauan, dan daya pendorong.

Menurut Wibowo (2018) indikator motivasi kerja ada tiga (3), yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu berkaitan dengan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu menghasilkan suatu prestasi.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan, yaitu kebutuhan berkaitan dengan kebutuhan akan interaksi dengan sesama manusia sebagai makhluk sosial, dan juga kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi dalam menyelesaikan tugas.
3. Kebutuhan penghargaan diri, berkaitan untuk memperoleh penghargaan atau pujian atas pencapaian atau prestasi kerja yang dihasilkan.

Menurut David Mc.Clelland (2016) bahwa indikator untuk mengukur motivasi kerja terbagi atas tiga (3) hal yaitu:

1. *Need for Achievement*, Keinginan meraih kesuksesan dalam pekerjaan, dan mengontrol tindakan untuk mencapai prestasi.
2. *Need for Affiliation*, Keinginan untuk memperoleh kedekatan dalam menjalin ikatan dengan orang lain. Kebutuhan ini menciptakan ikatan yang erat dan bersahabat dengan orang lain.
3. *Need for Power*, Keinginan untuk dapat mengontrol orang lain. Dimana, keinginan ini, mengakibatkan orang tersebut kurang atau bahkan tidak memerdulikan perasaan orang lain.

Maka, dalam penelitian ini indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan inti yang harus diperoleh oleh setiap manusia, seperti kebutuhan makan, pakaian maupun tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan kondisi atau perlindungan individu untuk memperoleh rasa aman dan tenang dari suatu ancaman.
3. Kebutuhan rasa sayang, kebutuhan akan penerimaan dan interaksi yang akrab dengan sesama manusia.
4. Kebutuhan penghargaan, merupakan kebutuhan untuk memperoleh pujian dan penghargaan atas pencapaian atau prestasi yang diperoleh.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan akan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki seoptimal mungkin.

1.5.8 Hubungan Diklat (X1) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

Pendidikan dan pelatihan memiliki kaitan dengan kinerja pegawai, baik dalam mengubah pola pikir dan cara berperilaku, peningkatan ketrampilan dan

pengetahuan serta sikap yang tepat dalam melaksanakan tugas. Pendidikan dan pelatihan secara langsung ataupun tidak dapat mengubah perilaku setiap pegawai dalam bertindak yang dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi. Saat ini, diklat memiliki harapan untuk dapat memberikan peningkatan terhadap ketrampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Zainal et.all (2014) berpendapat bahwa Diklat adalah usaha yang dilakukan untuk membentuk sikap baru pegawai dengan harapan pencapaian terhadap tujuan organisasi. Dimana sebuah pelatihan merupakan usaha peningkatan terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan berfokus dalam membantu pegawai meningkatkan kemampuan tertentu agar meraih keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa diklat pada organisasi merupakan usaha dalam memperbaiki kinerja dari pegawai baik dari segi pengetahuan dan kemampuan, serta pembentukan perilaku pegawai.

Siagian (2014) berpendapat bahwa dalam peningkatan kinerja setiap pegawai, pelatihan dan pendidikan yang diperoleh seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

1.5.9 Hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Nawawi (2014) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sebuah keadaan yang memacu atau menjadi alasan individu melaksanakan suatu kegiatan. Menurut Gibson (2014) motivasi merupakan energi yang memacu seorang pegawai yang mengontrol tindakan seorang pegawai. Mangkunegara berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi pegawai

dalam bekerja yaitu: Pertama, motivasi intrinsik, yaitu keadaan dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya dan merasa bahwa tugas yang diberikan kepadanya memberikan kebahagiaan dan kepuasan. Dimana, faktor intrinsik ini dapat berupa penghasilan, rasa aman, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Kedua, Motivasi ekstrinsik, yaitu merupakan kekuatan yang berasal dari luar, dimana faktor ekstrinsik dapat berupa pengakuan atas hasil kerja, tanggung jawab, prestasi maupun pengakuan.

Motivasi dalam bekerja digunakan oleh individu dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi merupakan unsur penting untuk memacu potensi dan kreativitas dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, serta mendorong untuk selalau bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi mempunyai kaitan yang penting dengan kinerja pegawai, dimana ketika seorang pegawai mempunyai motivasi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang tinggi, begitupula dengan sebaliknya. Jika tidak adanya motivasi kerja pegawai maka akan berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

1.5.10 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

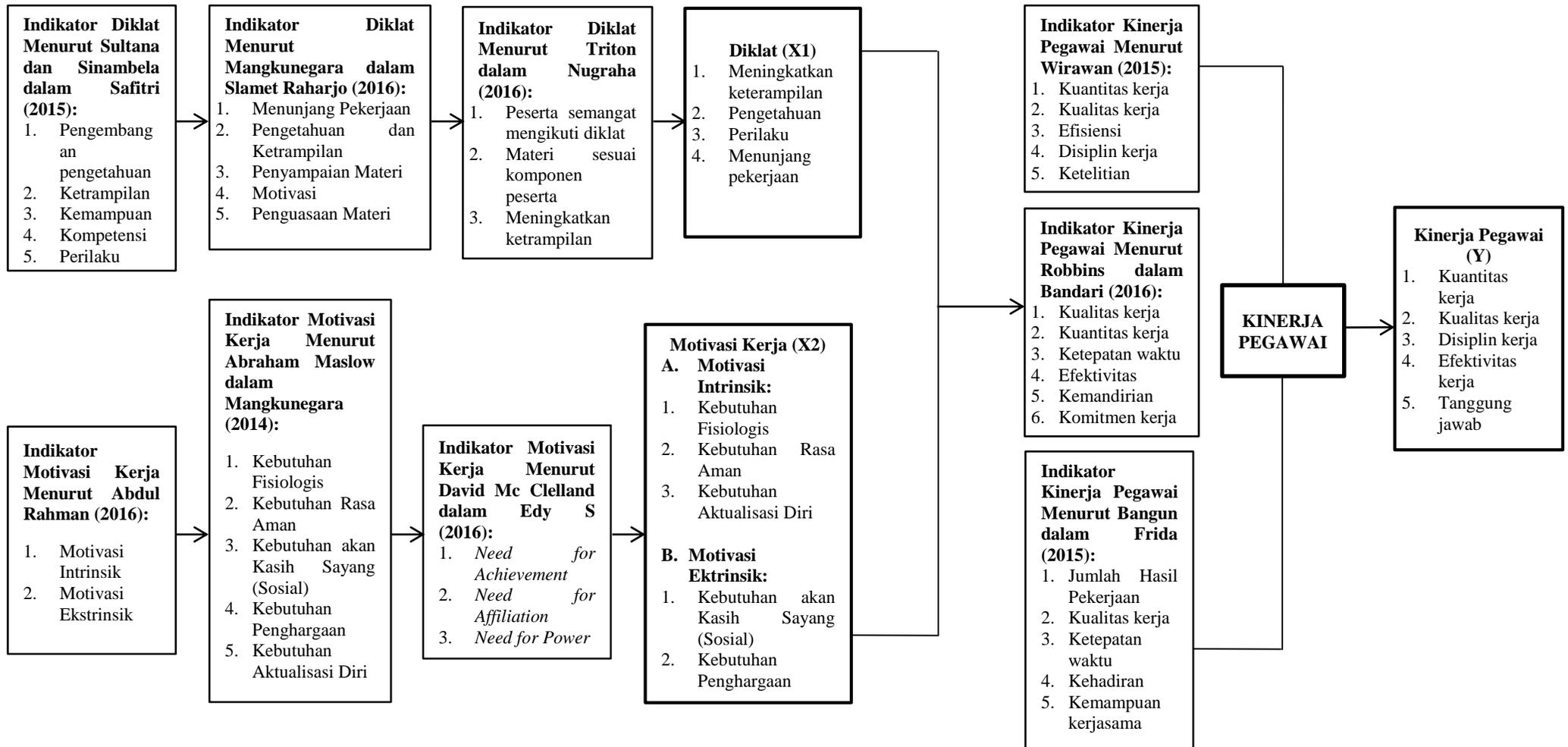
Kinerja pegawai pada sebuah organisasi adalah salah satu unsur penting. Pemberian motivasi dengan penyediaan akan kebutuhan pegawai dan pemberian pelatihan kepada pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Siagian (2015) berpendapat bahwa kinerja dari seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja,

budaya kerja, pelatihan, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Notoadmojo (2017) mengungkapkan bahwa diklat adalah salah satu cara untuk meningkatkan potensi diri seorang individu, mengembangkan pengetahuan, maupun kepribadian individu. Pelatihan berkaitan dengan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pelatihan juga berfokus dalam membantu pegawai mencapai peningkatan terhadap kemampuan agar berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Mangkunegara (2014), berpendapat bahwa kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi terbentuk dari perilaku pegawai dalam mengatasi situasi kerja, sehingga, penting adanya pemberian motivasi kerja pada pegawai. Dengan cara seperti memacu pegawai untuk lebih memperhatikan pekerjaannya, pemberian penghargaan untuk pegawai yang memiliki pencapaian kinerja yang optimal penting untuk dilakukan. Hubungan Diklat dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah ketika seorang pemimpin memberikan sebuah program DIKLAT kepada para pegawai, jika setelah adanya program DIKLAT tersebut pegawai berhasil meningkatkan kinerjanya maka akan mendapatkan *reward* (penghargaan) namun sebaliknya jika setelah adanya program DIKLAT pegawai masih belum mampu mencapai target maka akan diberikan sanksi.

1.5.11 Kerangka Teoritis



1.6 Hipotesis

1. H_{01} : Diklat tidak memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
 H_{a1} : Diklat memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
2. H_{02} : Motivasi kerja tidak memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
 H_{a2} : Motivasi kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
3. H_{03} : Diklat dan motivasi kerja tidak memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
 H_{a3} : Diklat dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

1.7 Defenisi Konsep

1. **Kinerja Pegawai (Y)**, Hasil pencapaian individu dalam pelaksanaan tugas yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksi masing-masing.
2. **Diklat (X1)**, Diklat adalah suatu kegiatan yang dilakukan organisasi publik untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan bagi pegawai yang diukur dari meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perilaku, menunjang pekerjaan.

3. **Motivasi Kerja (X2)**, Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat suatu individu bekerja seoptimal mungkin yang dilihat baik dari dalam maupun luar individu.

1.8 Defenisi Operasional

1. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

1. Kualitas Kerja

- Mengerjakan Pekerjaan Tepat Waktu
- Mengoreksi Kembali Semua Pekerjaan yang Dikerjakan
- Menjalankan Tugas Sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur)

2. Kuantitas Kerja

- Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi
- Kesesuaian jumlah dalam menyelesaikan tugas

3. Disiplin Kerja

- Hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- Jumlah jam kerja dalam setahun memenuhi capaian target
- Menggunakan jam kerja secara efektif
- Mentaati peraturan instansi

4. Tanggung Jawab

- Menjalankan tugas penuh tanggungjawab
- Menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi batas waktu (*deadline*)

5. Efektivitas

- Melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan

2. Variabel bebas 1 (X1) Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

1. Meningkatkan Keterampilan

- Peningkatan keahlian kerja
- Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP
- Memberikan Pengaruh dalam Peningkatkan Keahlian
- Meningkatkan kreativitas

2. Pengetahuan

- Mampu berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks
- Memahami sebuah situasi atau masalah di lingkungan kerja
- Mampu menerapkan ilmu yang dimiliki kedalam kehidupan sehari-hari

3. Perilaku

- Kemampuan mengendalikan emosi
- Kemampuan penyesuaian dalam diri dalam bekerja.
- Memprioritaskan tujuan organisasi

4. Menunjang Pekerjaan

- Diklat memberikan dampak positif bagi pegawai
- Diklat memberikan ilmu baru bagi pegawai
- Diklat menambah wawasan bagi pegawai

3. Variabel bebas 2 (X2) Motivasi Kerja

A. Motivasi Intrinsik (Tidak Langsung)

1. Kebutuhan Fisiologis

- Memberikan insentif bagi pegawai berprestasi
- Mendapatkan *reward* ketika melakukan pekerjaan dengan baik

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

- Tunjangan kesehatan
- Dana pensiun
- Asuransi kecelakaan

3. Kebutuhan Aktualisasi Diri

- Pengembangan potensi diri
- Mengemukakan pendapat, ide atau gagasan

B. Motivasi Ekstrinsik (Langsung)

1. Kebutuhan Kasih Sayang (Sosial)

- Interaksi dengan rekan kerja
- Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

2. Kebutuhan Penghargaan

- Promosi Jabatan
- Pengakuan dari atasan dan rekan kerja

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yaitu eksplanatif, yang berfungsi untuk menjelaskan hubungan variabel dan melakukan pengujian terhadap hipotesis, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan Diklat dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Dispendukcapil Kota Surakarta.

1.9.2 Fokus dan Lokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan tahap untuk mempusatkan penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Suatu penelitian kuantitatif dimulai dari adanya sebuah masalah atau kendala, baik masalah yang berasal dari pengalaman peneliti atau melalui jurnal, berita dan lainnya. Fokus penelitian ini adalah hubungan Diklat dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Lokus penelitian adalah lokasi atau tempat dimana penelitian dilaksanakan oleh peneliti. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada instansi pemerintah yaitu Dispendukcapil Kota Surakarta.

1.9.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1.9.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah komponen dari seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu 29 pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta yang sudah melaksanakan Diklat.

1.9.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan objek penelitian yang dianggap sudah mewakili populasi. Menurut Arikunto bahwa jika populasi penelitian <100 , maka diambil semua sehingga sampel penelitiannya merupakan penelitian populasi. Total jumlah pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta yang sudah mengikuti DIKLAT sebesar 29 orang. Maka jumlah sampel yang diambil adalah 29 orang.

Tabel 1.2 (Frame Sampling) Pegawai Dispendukcapil Kota Surakarta

No.	Jenis Bidang	Sudah Mengikuti Diklat
1.	Sekretariat	9
2.	Bidang Pendaftaran Penduduk	5
3.	Bidang Pencatatan Sipil	6
4.	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	5
5.	Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	4
	Jumlah	29

Sumber: Subbagian Kepegawaian Disdukcapil Kota Surakarta (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2, peneliti menggunakan *frame sampling* dalam penelitian ini. Kerangka sampling atau *frame sampling* yaitu table nama yang ada pada sebuah populasi penelitian. Jumlah pegawai pada Dispendukcapil yang sudah mengikuti DIKLAT sebanyak 29 orang.

1.9.4 Teknik Pengambilan Sampel

Non probability Sampling yang dimana sampel sudah ditentukan dan teknik Sampling Jenuh Teknik yang membuat semua jumlah populasi menjadi sampel dalam penelitian.

1.9.5 Jenis dan Sumber Data

1.9.5.1 Jenis Data

1. Data kualitatif, merupakan bentuk data dalam bentuk kata atau narasi bukan dalam bentuk angka.
2. Data Kuantitatif, merupakan jenis dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Pada penelitian Analisis Hubungan antara Diklat dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Dispendukcapil Kota Surakarta menggunakan data kuantitatif yang dapat dijelaskan dengan angka-angka.

1.9.5.2 Sumber Data

1. Data primer, merupakan data langsung yang didapat dari hasil wawancara, angket yang disebarakan ataupun observasi.
2. Data sekunder, merupakan data tidak langsung yang bersumber dari kepustakaan, jurnal, koran ataupun website pemerintah.

1.9.6 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini memiliki bentuk data ordinal dan menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat atau persepsi individu terhadap suatu kejadian sosial. Dalam kuesioner yang penulis gunakan disajikan empat (4) kategori jawaban, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Skala *Likert*

Skala	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Cukup Setuju	2
Tidak Setuju	1

Tabel 1.4 Penafsiran Kinerja Pegawai

Skala	Tanggapan Responden terhadap Pengaruh DIKLAT dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
1 – 1,75	Tidak Setuju
1,76 – 2,50	Cukup Setuju
2,51 – 3,25	Setuju
3,26 – 4,00	Sangat Setuju

1.9.7 Teknik Pengumpulan Data

- a. Angket atau Kuesioner, dalam memperoleh data, angket disebarakan kepada responden yang sudah ditentukan sebelumnya untuk menjawab kuesioner tersebut
- b. Koding, ketika data angket yang sudah dijawab oleh responden terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah pemberian tanda pada semua jawaban lalu dimasukkan kedalam jumlah sekelompok atau kategori.

1.9.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian Instrumen peneliti merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial yang diteliti. Didalam penelitian ini, instrumen penelitian yang akan digunakan teknik kuesioner tertutup, dimana pada kuesioner tersebut sudah dilengkapi alternative jawaban yang akan memudahkan responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner tersebut.

1.9.9 Teknik Analisis Data

1. Koefisien Rank Spearman, dipakai dengan tujuan mengetahui hubungan atau menguji signifikansi hipotesis dengan syarat data berbentuk ordinal.

Uji Korelasi Spearman < 30

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

d = selisih ranking

n = jumlah data

Nilai r ($-1 \leq r \leq$

Dengan kriteria:

Tabel 1.5 Tabel Tingkat Hubungan antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - -0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:183)

- ρ hitung $\leq 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- ρ hitung $> 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Korelasi Kendall Tau, digunakan untuk menguji hubungan antara variable bebas dengan variable terikat, jika data berbentuk ordinal.

Dengan rumus:

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

$$2$$

Keterangan:

τ : Koefisien Korelasi Kendall Tau yang besarnya ($-1 < \tau < 1$)

A: Total ranking atas

B: Total ranking bawah

N: Total anggota sampel

Tabel 1.6 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan rendah
0,40 - -0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,000	Hubungan sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:183)

3. Koefisien Konkordansi Kendall W, dipakai ketika akan dilakukan pengujian terhadap dua variabel X atau lebih secara bersama terhadap variabel Y.

Dengan rumus:

$$W = \frac{S}{1/12K^2(N^3 - N) - K \cdot ET}$$

Keterangan:

W = koefisien kendall W

S = Total kuadrat deviasi observasi

K = banyaknya variabel yang diteliti

N = total responden

T = faktor korelasi rangking

Σ = Banyak kelompok angka sama dalam masing-masing k rangking

4. Uji Validitas, digunakan untuk mengetahui kelayakan kuesioner penelitian untuk digunakan. Pengujian menggunakan rumus korelasi *rank spearman*. Dengan ketentuan:

- Jika $\geq 0,30$, maka item pertanyaan kuesioner valid.
- Jika $< 0,30$, maka item pertanyaan kuesioner tidak valid.

5. Uji Reliabilitas, dipakai untuk mengetahui tingkat keakuratan dari kuesioner penelitian jika digunakan lagi pada periode waktu yang berbeda. Metode yang dipakai yaitu koefisien *Cronbach's Alpha*:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah pertanyaan

$$\sum \sigma b^2 = \text{Jumlah varian}$$

Dengan ketentuan:

- Jika $r > 0,60$, maka reliabel
 - Jika $r < 0,60$, maka tidak reliabel
8. Koefisien Determinasi, Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh suatu variabel (X) terhadap variabel lainnya (Y). Koefisien determinasi, dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

R = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat korelasi