

## Faktor Determinan Kinerja Karyawan pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kotamadya Jakarta Pusat

Yayat Suharyat<sup>1</sup> Ade Risna Sari<sup>2</sup> Salehan<sup>3</sup> Desi Kristanti<sup>4</sup> Henky Hendrawan<sup>5</sup> Primadi  
Candra Susanto<sup>6</sup> Iwan Henri Kusnadi<sup>7</sup> Magdalena<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Prodi Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat, Indonesia

<sup>3</sup>Prodi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

<sup>4</sup>Prodi Manajemen, Universitas Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

<sup>5</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara, STIA Menarasiswa, Jawa Barat, Indonesia

<sup>6</sup>Prodi Manajemen Transportasi Laut, ITL Trisakti, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>7</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Subang, Jawa Barat, Indonesia

<sup>8</sup>Prodi Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, DKI Jakarta, Indonesia

Email: [yayatsuharyat@unismabekasi.ac.id](mailto:yayatsuharyat@unismabekasi.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Tujuan Penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh dan motivasi terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpul dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*, dengan melibatkan 80 responden karyawan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Seiring majunya perekonomian di Indonesia, instansi pemerintah dituntut untuk sigap dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru yang bakal mengancam kelangsungan hidup perekonomian di Indonesia. Banyak hal yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintah dalam menghadapi persaingan baru kedepannya, salah satunya adalah kinerja karyawan dalam instansi pemerintah. Karyawan suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena instansi tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya pegawai yang mengatur menggunakan dan memelihara. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.

Kemudian, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam kinerja. Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Gouzali (2000:496).

Cara meningkatkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien (Wahyuni & Suryalena, 2017). Menurut Sari (2018:101) Pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

Pelatihan merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, maka dari itu kegiatan pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan tajam pada abad ini, sehingga perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan bagian fundamental bagi karyawan, meskipun usaha ini menjadi mahal dan menghabiskan banyak waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Tujuan utama diadakannya pelatihan adalah bahwa pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan karyawan; kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Siswadi, 2016).

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu: 1) Tujuan Pelatihan, 2) Materi, 3) Metode yang digunakan, 4) Kualifikasi Peserta, dan 5) Kualifikasi pelatih. Dari beberapa indikator tersebut bisa dapat meningkatkan kinerja kerja dan pelatihan. Dengan pra sarana yang dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam proses kegiatan pelatihan yang dilakukan. Motivasi diartikan sebagai dorongan (*driving force*) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara (2014), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan dan motivasi karyawan.

Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dan motivasi diperlukan dalam pelayanan publik untuk masyarakat, sehingga para karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah masyarakat organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan yang akan mampu mencapai

tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang akan ditunjukkan oleh para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang akan dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dalam berorganisasi tersebut, terdapat susunan anggota yang telah dibagi jabatannya, berikut contoh bagan struktur organisasi Dinas Dukcapil.

## **METODE PENELITIAN**

Model konseptual merupakan rangkuman konsep pemikiran hubungan antara variabel-variabel yang diyakini memiliki dampak pada variabel lainnya berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dirangkum terkait dengan pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan, maka diperoleh hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Analisis Pre-test**

Pre-test merupakan data hasil analisis dari metode pengolahan peneliti sebelum melakukan main test. Pre-test dilakukan terhadap sebagian responden yang menjadi sampel yaitu sebanyak 30 orang dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Pre-test dilakukan untuk mengetahui instrumen dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya, sehingga pada pre-test dapat menghitung validitas dan reliabilitas dari indikator kuesioner.

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk melakukan uji pre-test dengan tujuan untuk mengetahui pernyataan indikator dalam kuesioner yang diajukan kepada responden dinyatakan valid atau tidak. Pre-test dalam penelitian ini menggunakan data sebanyak 30 sampel, yaitu membandingkan hasil koefisien korelasi dengan nilai  $r_{tabel}$  30 sampel atau 0,3610.

#### **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berikut ini adalah penjelasan lebih lengkap mengenai hasil penelitian.

#### **Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai  $2,806 > 1,990$  dan signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka ditolak. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang (2017). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan dan pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah V Manado".

#### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai  $5,181 > 1,990$  dan signifikansi  $0,000 < 0,005$

maka ditolak. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Andi Prayogi dan M. Nursidin (2018). Pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan dan pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan"

### **Pelatihan dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh nilai yaitu  $29,539 > 3,11$  dan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shofi Unnafi (2020). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta".

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut: Variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini, berikut beberapa implikasi manajerial yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat bagi pihak terkait, implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut: Pada hasil mean Pelatihan terdapat pada hasil mean terendah yaitu pada item pertanyaan Materi yang disampaikan sistematis, mudah dipahami dan sesuai dengan latar belakang pelatihan. Ini mengindikasikan bahwa mentor yang terdapat pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat memiliki materi yang kurang sistematis dan sulit untuk dipahami, untuk itu dalam pelatihan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat harus di evaluasi ulang mengenai pelatihan. Pada hasil mean Motivasi Pelatihan terdapat pada hasil mean terendah yaitu pada item pertanyaan Saya gigih dalam bekerja walaupun ada masalah yang dihadapi. Ini mengindikasikan bahwa para pekerja tidak dapat bekerja dengan baik ataupun gigih ketika mereka mendapatkan masalah. Pada hasil mean Motivasi Pelatihan terdapat pada hasil mean terendah yaitu pada item pertanyaan Saya Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Ini mengindikasikan bahwa banyak nya karyawan pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat yang tidak mengerjakan tugas nya dengan tepat waktu.

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian hanya terdiri dari 2 variabel yaitu, pelatihan dan motivasi. Masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel tersebut diluar penelitian ini. Butir-butir pernyataan untuk setiap indikator yang digunakan peneliti dalam kuesioner terlalu sedikit, sehingga mempengaruhi keakuratan jawaban responden, Keterbatasan waktu dan sumber daya peneliti dalam melakukan penelitian. Dalam proses pengambilan data melalui kuesioner sebagai informasi yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya, karena terkadang adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman yang tiap responden, juga faktor lain

seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner. Adanya keterbatasan peneliti dalam mencari literatur di perpustakaan, perolehan data perusahaan, penyebaran kuesioner dan keterbatasan dalam berkomunikasi dengan pihak kantor maupun dosen pembimbing dikarenakan adanya wabah pandemi Corona (Covid-19).

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat dijadikan acuan wacana untuk penelitian selanjutnya, dan menyarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain mengenai kinerja karyawan seperti kompensasi, disiplin kerja dan lainnya.

Berdasarkan variabel pelatihan, nilai terendah adalah indikator materi yang disampaikan sistematis, mudah dipahami dan sesuai dengan latar belakang pelatihan dengan angka sebesar 3,93. Saran yang diberikan untuk Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah dalam melakukan pelatihan harus mempunyai materi yang mudah dipahami oleh para peserta. Berdasarkan variabel motivasi, nilai terendah adalah indikator saya gigih dalam bekerja walaupun ada masalah yang dihadapi dengan angka sebesar 4,21. Saran yang diberikan untuk Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat adalah dalam bekerja harus dengan sesuai hati untuk hasil yang maksimal. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, nilai terendah adalah indikator saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan angka sebesar 4,25. Saran yang diberikan untuk Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat adalah seharusnya para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hartatik (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta. Laksana Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara. Hasibuan & Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Henry (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta. STIE YKPN
- Jurdi Fatahullah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Berkualitas, dan Berdaya Asing*. Jakarta.
- Kuncoro (2011). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga. Larasati Sri (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deepublish. Luthans (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai & Sagala, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press.
- Robbins (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono (2018). *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Hlm. 41. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Satrohadiwiryo (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, Eka Pratiwi. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan*. 7(1), 100–109.

- Sofyandy (2013). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Rajawali press. Suahyowati Hari (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Ilis.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wahyuni & Suryalena (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. JOM VISIP, Vol. 4, No. 2. Hlm. 2-3.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi, April, Hlm 91-96.