

***ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP OF TRAINING EDUCATION AND WORK MOTIVATION WITH PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN THE CITY OF SURAKARTA***

R.Aj Gayatri Koes Maharani<sup>1</sup>, Herbasuki Nurcahyanto<sup>2</sup>, Aufarul Marom<sup>3</sup>

**Department of Public Administration**

**Faculty of Social and Political Sciences, Diponegoro University**

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telephone (024)7465407 Fax (024)7465405

Page: <http://www.fisip.undip.ac.id> Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

***ABSTRACT***

*The purpose of the study was to analyze relationship between education and training (training) with employee performance and work motivation with the performance of the Surakarta City Population and Civil Registration Office. This research is an explanatory research using quantitative methods. The respondents were 29 employees of the Surakarta City Population and Civil Registry Office. The result of this research is the correlation coefficient value of education and training on employee performance using Kendall Tau is 0.438 with a coefficient of determination of 19.18%. The correlation coefficient value of work motivation on employee performance using Kendall Tau is 0.634 with a coefficient of determination of 40.19%. The concordance coefficient of training and work motivation on employee performance is 0.65 sig (0.000) <(0.01). The coefficient of determination of training and work motivation on employee performance is 42.25%. The conclusion of this study is that there is a positive influence and a very significant relationship between training and work motivation on the performance of the Surakarta City Population and Civil Registry employees.*

***Keywords:*** *Education and Training, Work Motivation, Employee Performance.*

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi S1 Administrasi Publik, Departemen Administrasi Publik, Universitas Diponegoro.

<sup>2</sup>Dosen Prodi S1 Administrasi Publik, Departemen Administrasi Publik, Universitas Diponegoro.

<sup>3</sup>Dosen Prodi S1 Administrasi Publik, Departemen Administrasi Publik, Universitas Diponegoro.

## **PENDAHULUAN**

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. 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.

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. 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, itu karena rendahnya kinerja dari pegawai diduga disebabkan kurangnya pemberian Diklat dan motivasi kerja.

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. 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. 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. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan pegawai bekerja seoptimal mungkin. 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. 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. 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 Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta”**.

## **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?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif *explanatory* yaitu penelitian untuk mencari hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan observasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* dengan bentuk data ordinal. Pengujian instrument penelitian dimana uji validitas menggunakan rumus *Rank Spearman* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alfa Cronbach*. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan metode korelasi *Kendall Tau* dan Koefisien *Konkordansi Kendall W*.

## HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 1. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel Y	Mean
Kualitas Kerja	3,11
Kuantitas Kerja	3,22
Disiplin Kerja	3,07
Tanggung Jawab	3,28
Efektivitas	3,20
<b>Total</b>	<b>15,88</b>
<b>Mean</b>	<b>3,17 (Baik)</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta dikatakan Baik dengan nilai mean sebesar 3.17.

2. Deskripsi Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X1)

**Tabel 2. Deskripsi Diklat (X1)**

Variabel X1	Mean
Meningkatkan Keterampilan	3,26
Pengetahuan	3,26
Perilaku	3,27
Menunjang Pekerjaan	3,04
<b>Total</b>	<b>12,83</b>
<b>Mean</b>	<b>3,20 (Baik)</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Pelatihan (Diklat) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta dikatakan Baik dengan nilai mean sebesar 3.20.

3. Deskripsi Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 3. Deskripsi Motivasi Kerja (X2)**

Variabel X2	Mean
Kebutuhan Fisiologis	2,49
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	2,98
Kebutuhan Aktualisasi Diri	2,80
Kebutuhan Kasih Sayang	2,84
Kebutuhan Penghargaan	3,06
<b>Total</b>	<b>14,17</b>
<b>Mean</b>	<b>2,83 (Baik)</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta dikatakan Baik dengan nilai mean sebesar 2,83.

4. Pengujian Hipotesis 1 Hubungan Diklat (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis 1**

		Kinerja Pegawai (Y)	Diklat (X <sub>1</sub> )
Kendall's tau_b	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.438**
		N	29
		Correlation Coefficient	.438**

	Diklat (X <sub>1</sub> )	Sig. (2-tailed)	.002	
		N	29	29

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4, pengujian hubungan antara variabel Diklat (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan metode korelasi kendall tau\_b, maka:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan SPSS Statistic korelasi antara variabel Diklat (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh angka 0,438 artinya bahwa korelasi antara variabel Diklat (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan memiliki hubungan sedang. Apabila variabel Diklat (X<sub>1</sub>) ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, indikator dari variabel Diklat yang harus ditingkatkan dilihat dari persentase nilai mean terendah yaitu “Diklat Memberikan Hasil Positif bagi Pegawai” oleh karena itu tenaga pengajar diharuskan untuk meningkatkan pengetahuan supaya diklat mampu memberikan hasil positif untuk para pegawai.
- 2) Apabila dilihat dari nilai signifikansi diperoleh angka 0,002 atau nilai signifikansi yang didapatkan <0,01 artinya sangat signifikan, bahwa H<sub>0</sub> ditolak artinya H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat korelasi antara variabel Diklat (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Nilai kontribusi variabel Diklat (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah:

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

$$K = 0,438^2 \times 100\%$$

$$K = 19,18\%$$

Maka, nilai kontribusi dari variabel Diklat (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 19,18%.

## 5. Pengujian Hipotesis 2 Hubungan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis 2**

		Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )
Kendall's tau_b	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	29

	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Correlation Coefficient	.634**	1,000
		Sig. (2-tailed)	.000	
	N	29	29	

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan pada Tabel 5, pengujian hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan metode korelasi kendall tau\_b, maka:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan SPSS Statistic korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh angka 0,634 artinya bahwa korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan memiliki hubungan kuat. Apabila variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, indikator dari variabel Motivasi Kerja yang harus ditingkatkan dilihat dari persentase persentase nilai mean terendah yaitu “Kebutuhan Fisiologis”, oleh karena itu dianjurkan untuk memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi.
- 2) Apabila dilihat dari nilai signifikansi diperoleh angka 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan <0,01 artinya sangat signifikan, bahwa H<sub>0</sub> ditolak artinya H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Nilai kontribusi dari Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah:

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

$$K = 0,634^2 \times 100\%$$

$$K = 40,19\%$$

Maka, nilai kontribusi dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 40,19%.

#### 6. Pengujian Hipotesis 3 Hubungan Diklat (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis 3**

N	29
Kendal's W <sup>a</sup>	.65
Chi-Square	38.089
df.	2

Asymp.sig	.000
-----------	------

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3.46 Pengujian Hipotesis 3 dengan metode koefisien konkordansi kendall W, maka:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan SPSS Statistic korelasi antara variabel Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh angka 0,65 artinya bahwa korelasi antara variabel Diklat (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan memiliki hubungan kuat. Apabila variabel Diklat (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, indikator dari variabel Diklat (X1) yang harus ditingkatkan dilihat dari persentase persentase nilai mean terendah yaitu “Diklat Memberikan Hasil Positif bagi Pegawai” oleh karena itu tenaga pengajar diharuskan untuk meningkatkan pengetahuan supaya diklat mampu memberikan hasil positif untuk para pegawai dan untuk indikator dari variabel Motivasi Kerja yang harus ditingkatkan dilihat dari persentase terendah yaitu “Kebutuhan Fisiologis”, oleh karena itu dianjurkan untuk memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi.
- 2) Apabila dilihat dari nilai signifikansi diperoleh angka 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan <0,01 artinya sangat signifikan, bahwa  $H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima. Artinya terdapat korelasi antara variabel Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Nilai kontribusi dari Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah:

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

$$K = 0,65^2 \times 100\%$$

$$K = 42,25\%$$

Maka, nilai kontribusi dari variabel Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 42,25%, sedangkan 57,75% variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) diluar dari variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) maupun Motivasi Kerja (X2), variabel lain tersebut yaitu seperti kemampuan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) Dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Koefisien korelasi yang diperoleh antara Diklat dengan Kinerja Pegawai yaitu 0,438 artinya memiliki hubungan yang Sedang, Positif dan Signifikan. Nilai kontribusi yang diperoleh dari Diklat terhadap Kinerja Pegawai yaitu 19,18%. Hal ini membuktikan bahwa teori yang diungkapkan oleh Simanjuntak (2014) yaitu pelatihan merupakan unsur dari peningkatan SDM yang terdiri atas peningkatan kemampuan dan ketrampilan kerja yang khirnya berdampak pada kinerja pegawai adalah benar.

Hasil korelasi yang didapatkan oleh penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Nuraisya (2017) dimana dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Diklat dan Prestasi Pegawai didapatkan hasil bahwa Diklat memiliki korelasi sebesar 0,629 dan nilai kontribusi sebesar 39,6% terhadap Kinerja Pegawai.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Diklat memiliki korelasi dengan Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,438 (Sedang), serta jika Diklat meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat, begitupula sebaliknya.

### **2. Hubungan Motivasi Kerja (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Koefisien korelasi yang diperoleh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai yaitu 0,634 yang memiliki hubungan yang kuat, positif dan signifikan. Nilai kontribusi yang diperoleh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 40,19%. Hal ini membuktikan bahwa teori yang diungkapkan oleh Siagian (2016) yaitu motivasi kerja merupakan kondisi jiwa yang mempengaruhi diri dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dimana, kondisi mental dari pegawai yang positif akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan dan memperkuat motivasi pegawai dalam bekerja adalah benar.

Hasil penelitian yang penulis peroleh juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessy putri sanudin dan A.M Rossa dimana penelitian yang mereka lakukan memiliki judul yaitu pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa dan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berkorelasi dengan kinerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,133 dan nilai kontribusi sebesar 1,76%.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi dengan kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,634 (Kuat), serta jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

### **3. Hubungan Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Koefisien korelasi yang diperoleh antara Diklat dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai yaitu 0,65 yang berarti memiliki hubungan yang kuat, positif dan signifikan. Nilai kontribusi yang diperoleh antara Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 42,25%. Hal ini membuktikan bahwa teori yang diungkapkan oleh Siagian (2015) yaitu keadaan lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai, pelatihan yang dimiliki pegawai dan budaya kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Hasil penelitian yang penulis peroleh juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gidon dalam Hismawati (2015) bahwa Pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Kemasyarakatan Wanita Kelas II Medan, dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanungkalit dalam Hasmawati (2015) bahwa Diklat dan Motivasi Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Industri Regional Medan.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa diklat dan motivasi kerja memiliki korelasi dengan Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,65 (Kuat), serta jika diklat dan motivasi kerja meningkat maka kinerja Pegawai juga akan meningkat, begitupula sebaliknya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan SPSS Statistic korelasi antara variabel Diklat (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh angka 0,438 artinya bahwa korelasi antara variabel Diklat (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan memiliki hubungan sedang. Apabila variabel Diklat (X1) ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh angka 0,002 atau nilai signifikansi yang didapatkan  $<0,01$  artinya sangat signifikan, bahwa  $H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima. Artinya terdapat korelasi antara variabel Diklat (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan SPSS Statistic korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh angka 0,634 artinya bahwa korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2)

dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan memiliki hubungan kuat. Apabila variabel Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Apabila dilihat dari nilai signifikansi diperoleh angka 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan  $<0,01$  artinya sangat signifikan, bahwa  $H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima. Artinya terdapat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

3) Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan SPSS Statistic korelasi antara variabel Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh angka 0,65 artinya bahwa korelasi antara variabel Diklat (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan memiliki hubungan kuat. Apabila variabel Diklat (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Apabila dilihat dari nilai signifikansi diperoleh angka 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan  $<0,01$  artinya sangat signifikan, bahwa  $H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima. Artinya terdapat korelasi antara variabel Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

4) Nilai kontribusi dari Diklat (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 19,18% sedangkan nilai kontribusi dari Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 40,19%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Motivasi Kerja (X1).

Nilai kontribusi Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 42,45%, sehingga terdapat 57,75% variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai diluar dari variabel Pendidikan dan Pelatihan maupun Motivasi Kerja, variabel lain tersebut yaitu seperti kemampuan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan (Siagian, 2015).

## **Saran**

1) Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dispendukcapil Kota Surakarta, indikator dari variabel Diklat yang harus ditingkatkan dilihat dari persentase nilai mean terendah yaitu “Diklat Memberikan Hasil Positif bagi Pegawai” oleh karena itu tenaga

pengajar diharuskan untuk meningkatkan pengetahuan supaya diklat mampu memberikan hasil positif untuk para pegawai di Kantor Dispendukcapil Kota Surakarta.

- 2) Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, indikator dari variabel Motivasi Kerja yang harus ditingkatkan dilihat dari persentase persentase nilai mean terendah yaitu “Kebutuhan Fisiologis”, oleh karena itu dianjurkan untuk memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi di Kantor Dispendukcapil Kota Surakarta.
- 3) Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan 2 variabel X yaitu pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja, bagi peneliti selanjutnya dapat menggali atau menggunakan variabel lain seperti budaya kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Literatur**

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mukarom, Zaenal, dan Muhibudin Wijaya Laksana. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sumiharti, Yati. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 1999.
- Syafiie, Inu Kencana. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Wibawa, Samudra. *Kinerja dan Pengembangan SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

### **Jurnal**

- Ashari, M. S. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar." (2016): 123.
- Basir, M. A. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Baubau." (2016).
- Hasmawati, Tiurlina. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah." (2012).

- Miranda, Diah. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Gresik." *Jurnal Ilmu Administrasi* (2018).
- Moniharapon, S., Tewal, B., & Pojoh, T. P. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttengo." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* (2014): 2(4), 424–434.
- Pakpahan, E. S. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* (2014): 2(1), 116–121.
- Purnomo, C., & Djudi, M. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)." *Administrasi Bisnis (JAB)* (2017): 48(1), 28–35.
- Samuel, L., Kwamong, A., Opoku, E., & Donyina, F. "The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: the Moderating Role of Education and Research Experience." *Global Journal of Human Resource Management* (2015): 3(6), 3043.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance." *European Journal of Business and Management Online* (2014): 6(23), 2222–2839.
- Turere, V. N. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* (2013): 1(3), 10–19.