

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada dasarnya organisasi merupakan perkumpulan atau wadah bagi orang-orang yang berkumpul, bekerjasama, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Orang-orang yang terkumpul dalam organisasi tersebut sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana. Sumber daya dalam organisasi diantaranya yaitu manusia, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Salah satu dampak positif pembangunan yang ada sekarang ini yaitu masyarakat semakin kritis dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Kebijakan yang kurang relevan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat maka akan mendapatkan penolakan dari masyarakat. Masyarakat yang tadinya bersifat pasif berubah menjadi aktif dan kritis yang mencerminkan demokrasi.

Hal tersebut wajar terjadi sebab masyarakat menginginkan kesejahteraannya yang telah lama diidamkan. Salah satu sikap kritis masyarakat yang mulai tumbuh saat ini menjadi tuntutan akan kinerja pegawai terutama di organisasi publik maupun instansi pemerintah tentang pelayanan yang

diberikan. Hal ini berdampak bahwa kinerja pegawai suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dan menjadi prioritas, karena sangat berkaitan dengan keberhasilan pencapaian tugas, pokok, dan fungsi organisasi tersebut.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui untuk mengetahui pencapaian hasil suatu organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban serta mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan operasional. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Dengan demikian definisi kinerja karyawan menurut Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang berperan penting dalam kegiatan organisasi dan penentu bagi keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya tujuan organisasi. Berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Pemberdayaan sumber daya manusia hendaknya dilakukan secara maksimal, karena seluruh komponen dalam organisasi dapat bergerak apabila ada campur tangan manusia. Apabila tidak ada campur tangan manusia, maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang profesional sangat menentukan keberhasilan maupun kemajuan suatu organisasi. Manusia yang memiliki daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam organisasi, maka akan dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Begitupula manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja para pegawai organisasi, baik pada tingkat individu, kelompok kerja, dan pada tingkat kinerja.

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai berbeda-beda satu sama lain. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya, pertama yaitu faktor kemampuan. Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*,

very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Kedua, faktor motivasi. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Namun, dalam kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai yang diharapkan organisasi. Adapula pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai yang diharapkan organisasi, namun tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam, diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional (Widiaswari, 2011). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Didalam pencatatan sipil, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung mempunyai produk layanan seperti akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Pada dasarnya keberadaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung sangat penting bagi masyarakat. Dalam melayani masyarakat pegawai-pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung sudah seharusnya mempunyai keterampilan, kemampuan dan profesional serta mempunyai motivasi yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan survei yang dilakukan penulis diketahui bahwa kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Temanggungmasih belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas ruangan yang kurang memadai dan masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak pada pekerjaannya. Dalam hal kemampuan pegawai, masih ditemukan standart kerja yang belum baik dikarenakan masih kurangnya fasilitas kerja yang mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya. Hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kemudian dari sisi kualitas kerja pegawai, mereka selalu berusaha dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun kadang sering terjadi keterlambatan. Hal ini terjadi karena motivasi kerja pegawai yang dirasa masih belum baik. Berikut kutipan hasil wawancara dari seorang masyarakat yang bernama Ibu Sri Wahyu Nurulhayati, warga Desa Nampirejo sebagai berikut:

“Pelayanan yang diberikan kurang memuaskan mbak, saya merasakan pegawai disini kerjanya lamban, jadi menurut saya akan menyebabkan pembuatan dokumen memakan waktu yang lama dan persyaratannya juga kurang jelas..” (Wawancara 4 Januari 2017)

Selain itu sarana dan prasarana juga membantu untuk meningkatkan kinerja para pegawai seperti ruang kerja. Dari observasi yang dilakukan, ruang kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pun masih sempit, sehingga ruang kerja terkesan berantakan. Hal ini menyebabkan kerja pegawai kurang optimal.

Gambar 1.1

Ruang Kerja Pegawai yang Sempit dan Berantakan



Sumber : Survey Peneliti

Keterangan : Gambar ini diambil diruangan bagian pembuatan e-KTP

Gambar 1.2

Pemohon Berdiri Karena Tempat Duduk Antrian Sedikit



Salah satu keluhan yang sering disampaikan oleh masyarakat atau yang biasa disebut dengan pemohon, yaitu berhubungan dengan pegawai yang memberikan pelayanan. Pemohon sering mengeluhkan bahwa perilaku pegawai yang kurang bersahabat, maksudnya adalah pegawai yang kurang menerapkan salam, senyum, dan sapa.

Namun dari sisi ketepatan waktu datang ke kantor, para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sudah terlihat disiplin. Hal ini dapat dibuktikan melalui daftar absensi yang penulis dapatkan. Selain itu pemanfaatan waktu istirahat dimanfaatkan semaksimal mungkin dan 5 menit sebelum waktu kerja mereka sudah berada di ruangan kerja masing-masing.

Berikut tabel daftar hadir absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung di Bulan Januari 2017.

Tabel 1.1

**Daftar Hadir Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Temanggung**

Pegawai	Hari	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat
1	Hadir	07.00.33	06.58.17	07.01.10	06.56.15	07.01.07
	Pulang	16.05.08	16.02.24	16.02.30	16.01.05	10.48.47
	Keterangan	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu
2	Hadir	07.13.10	07.10.34	06.48.50	07.01.18	07.06.10
	Pulang	16.09.52	16.18.08	16.09.41	16.09.08	11.09.00
	Keterangan	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu
3	Hadir	07.00.23	07.03.45	07.05.33	07.05.20	06.53.42
	Pulang	16.03.19	16.01.11	16.00.06	16.01.21	10.48.18
	Keterangan	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu
4	Hadir	07.05.25	07.00.05	07.03.58	06.55.31	07.00.40
	Pulang	16.36.38	16.10.21	16.05.09	16.11.02	10.49.59
	Keterangan	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu
5	Hadir	07.05.41	06.59.45	06.46.28	DL	DL
	Pulang	16.10.14	16.07.10	16.09.16	DL	DL
	Keterangan	Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tepat Waktu	DL	DL

Sumber : Aplikasi e-Absensi Kab. Temanggung

Keterangan:

DL : Dinas Luar

Pada Tabel 1.1 mengenai daftar hadir absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung dapat diketahui bahwa absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sudah dapat

dikatakan disiplin, karena dari sample yang di ambil pegawai sudah datang tepat waktu dan tidak ada yang terlambat datang maupun pulang lebih awal.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten pernah mendapatkan sebuah penghargaan tingkat nasional dalam pencapaian kepemilikan Akta Kelahiran pada tahun 2014. Oleh sebab itu, sudah seharusnya menjadi tanggung jawab Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk dapat mempertahankan prestasi tersebut melalui peningkatan kinerja pegawai-pegawainya. Namun kinerja pelayanan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung ini belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena:

1. Masih sering terdengar keluhan dari masyarakat mengenai pegawai yang kurang bersahabat
2. Pegawai yang kurang profesional
3. Fasilitas ruangan yang sempit dan berantakan
4. Prosedur yang diberikan terlalu berbelit-belit yang menyebabkan pembuatan dokumen memakan waktu yang lama
5. Sarana dan prasarana yang kurang memadai
6. Pendidikan akhir pegawai yang kurang sesuai dengan bidangnya.

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan upaya pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan pemberian pelayanan yang berlangsung dalam proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan antara

dinas kependudukan catatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan nasional. Sehingga kemampuan kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.

Dengan melihat latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung”**

1.2.Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan pokok-pokok pikiran secara jelas mengenai hakikat dari masalah tersebut sehingga akan mempermudah kita untuk memahaminya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung yaitu:

1. Bagaimana hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung?
2. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung?

3. Bagaimana hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung?

1.3.Tujuan Penelitian

Dari melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.
3. Untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung

1.4.Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademisi

Bagi akademik, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau sumber informasi yang ingin mengetahui dan/atau melakukan penelitian yang sama terkait kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik, khususnya dalam pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung bagi lembaga berupa analisis-analisis ilmiah. Analisis-analisis ilmiah ini merupakan buah dari observasi dan kajian mendalam setelah melihat realitas permasalahan secara langsung di lapangan, melalui data dan fakta yang ada. Selain itu penelitian ini dibuat agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung berusaha memperbaiki faktor-faktor yang menghambat pelayanan sehingga kualitas pelayanannya kepada masyarakat sesuai dengan asas pelayanan, standar dan maklumat pelayanan, serta perundang-undangan yang berlaku.

1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

- 1.5.1.** Penelitian Iskandar Mirza ; Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat ; Temuannya Kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja. Tinggi rendahnya tingkat kinerja. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.(Jurnal Manajemen dan Bisnis UNTAN Vol 1, No 4 Tahun 2015).

- 1.5.2.** Indra Jaya ; judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung; Temuannya : mengkaji adanya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. (Jurnal UNJA Vol 14 No. 1 Tahun 2012).
- 1.5.3.** Prabadwipa Meidianwar, A. Margono, Djumadi ; judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur.; temuannya Terdapat hubungan positif dan searah antara kinerja dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja. (Jurnal Reformasi Administrasi Vol. 2 No. 4 Tahun 2014).
- 1.5.4.** Rizky Januarista ; judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI ; temuannya ada pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.(Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 19 No. 1 Tahun 2015).
- 1.5.5.** Bagus Jaka Sugiharta ; judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali ; temuannya Ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame.(Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol. 10 No. 2 Tahun 2017)

1.6. Kerangka Teori

Kerangka pemikiran memuat secara sistematis dasar-dasar pemikiran yang digunakan untuk memberikan arah pada penelitian yang dilakukan dan memandu analisis hasil penelitian. Substansi dari kerangka pemikiran adalah

penggunaan teori-teori, konsep, fakta, atau pendekatan untuk menjelaskan hubungan-hubungan di dalam gejala/fenomena tertentu. Pada bagian ini dapat pula dikemukakan definisi-definisi yang berkaitan dengan fokus persoalan yang akan diteliti.

1.6.1. Administrasi Publik

Konsep administrasi publik pada dasarnya bukanlah konsep yang baru, karena konsep administrasi publik tersebut sudah ada sejak dari dulu, hanya para pakar mengganti istilah administrasi publik menjadi administrasi negara. Banyak para ahli yang memberikan pengertian mengenai administrasi publik. Beberapa pengertian mengenai administrasi publik menurut para ahli dalam Passolong (2008: 7-8):

1. Menurut Jhon M. Pfiffner dan Robbert V. Presthus, ada 3 hal dalam administrasi publik yaitu meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik, koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah, suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.
2. Felix A. Nigro dan L. Loyd G. Nigro mendefinisikan administrasi publik adalah (1) suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintahan, (2) meliputi tiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif, dan

serta hubungan diantara mereka, (3) mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik, (4) sangat erat dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat, (5) dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian administrasi perseorangan.

3. Menurut Nicholas Henry, administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.

Beberapa pengertian administrasi publik di atas, dapat dipahami bahwa administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif. Kerjasama tersebut bisa diwujudkan pada tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka menanggapi suatu isu. Jadi bisa dikatakan administrasi publik sangat erat kaitannya dengan apa yang dilakukan oleh pemerintah.

Dalam perkembangan ilmu administrasi publik, terdapat beberapa pergantian cara pandang. Nicholas Henry (1995:21-49) dalam Yeremias (2008:31-33), mengungkapkan bahwa telah terjadi lima paradigma dalam administrasi negara, seperti yang diuraikan berikut ini.

Paradigma 1, (1900-1926) paradigma dikotomi antara politik dan administrasi publik. Tokoh dari paradigma ini adalah Frank J. Goodnow dan Leonard D. White. Goodnow dalam tulisannya yang berjudul “*Politics and Administration*” pada tahun 1900 mengungkapkan bahwa politik harus memusatkan perhatiannya pada kebijakan atau ekspresi dari kehendak rakyat, sedang administrasi memberi perhatiannya pada pelaksanaan atau implementasi dari kebijakan atau kehendak tersebut. Pemisahan antara politik dan administrasi dimanifestasikan oleh pemisahan antara badan legislatif yang bertugas mengimplementasikan kehendak tersebut. Badan yudikatif dalam hal ini berfungsi membantu badan *legislative* dalam menentukan tujuan dan merumuskan kebijakan. Implikasi dari paradigma tersebut adalah bahwa administrasi harus dilihat sebagai suatu yang bebas nilai, dan diarahkan untuk mencapai nilai efisiensi dan ekonomi dari *government bureaucracy*. Sayangnya dalam paradigma ini hanya ditekankan aspek “*locus*” saja yaitu *government bureaucracy*, tetapi *focus* atau metode apa yang harus dikembangkan dalam administrasi publik kurang dibahas secara jelas dan terperinci.

Paradigma 2, (1927-1937) disebut sebagai paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi. Tokoh terkenal dari paradigma ini adalah Willoughby,

Gullick & Urwick, yang sangat dipengaruhi oleh tokoh-tokoh manajemen klasik seperti H. Fayol dan F. Taylor. Mereka memperkenalkan prinsip-prinsip administrasi sebagai fokus administrasi publik. Prinsip-prinsip tersebut dituangkan dengan apa yang disebut POSDCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting*) yang menurut mereka bersifat universal. Sedang lokus dari administrasi publik tidak pernah diungkapkan secara jelas karena mereka beranggapan bahwa prinsip-prinsip tersebut dapat diimplementasikan dimana saja termasuk di organisasi pemerintah.

Paradigma 3 (1950-1970) adalah paradigma Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik. Morstein-Marz seorang editor buku "*Elements of Public Administration*" di tahun 1946 mempertanyakan pemisahan politik dan administrasi sebagai suatu yang tidak mungkin atau tidak realistis, sementara Herbert Simon mengarahkan kritiknya terhadap ketidak-konsistenan prinsip administrasi, dan menilai bahwa prinsip-prinsip tersebut tidak universal. Dalam konteks ini, administrasi negara bukannya *value free* atau dapat berlaku dimana saja, tapi justru selalu dipengaruhi nilai-nilai tertentu. Disini terjadi pertentangan antara anggapan mengenai *value-free administration* di satu pihak dengan anggapan akan *value-laden politics* di lain pihak. Dalam praktek ternyata anggapan kedua yang berlaku, karena itu John Gaus tegas mengatakan bahwa teori administrasi publik sebenarnya juga teori politik. Akibatnya muncul paradigma baru yang menganggap administrasi publik sebagai ilmu politik dimana lokusnya adalah birokrasi

pemerintahan, sedangkan fokusnya menjadi kabur karena prinsip-prinsip administrasi publik mengandung banyak kelemahan. Sayangnya, mereka yang mengajukan kritikan terhadap prinsip-prinsip administrasi tidak memberi solusi tentang fokus yang dapat digunakan dalam administrasi publik. Perlu diketahui bahwa pada masa tersebut administrasi publik mengalami krisis identitas karena ilmu politik dianggap disiplin yang sangat dominan dalam dunia administrasi publik.

Paradigma 4 (1956-1970) adalah administrasi publik sebagai Ilmu Administrasi. Dalam paradigma ini, prinsip-prinsip manajemen yang pernah populer sebelumnya dikembangkan secara ilmiah dan mendalam. Perilaku organisasi, analisis manajemen, penerapan teknologi modern, seperti metode kuantitatif, analisis sistem, riset operasi, dan sebagainya, merupakan fokus dari paradigma ini. Dua arah perkembangan terjadi dalam paradigma ini, yaitu yang berorientasi pada perkembangan ilmu administrasi murni yang didukung oleh disiplin psikologi sosial, dan yang berorientasi pada kebijakan publik. Semua fokus yang dikembangkan disini diasumsikan dapat diterapkan tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi juga dalam dunia administrasi publik.

Paradigma 5 (1970 - sekarang) merupakan paradigma terakhir yang dianut administrasi publik sebagai Administrasi Publik. Paradigma ini memiliki fokus dan lokus yang jelas. Fokus administrasi publik dalam paradigma ini adalah teori organisasi, teori manajemen, dan kebijakan

publik, sedangkan lokusnya adalah masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan publik (Keban, 2008: 31-34).

Pada tahun 1992 di Amerika Serikat muncul paradigma yang sangat terkenal karena bersifat reformatif yaitu “Reinventing Government” yang disampaikan oleh D. Osborne dan T. Gebler (1992) dan kemudian dioperasionalkan oleh Osborne dan Plastrik (1997). Di dalam paradigma ini, pemerintah harus bersifat katalitik, memberdayakan masyarakat, mendorong semangat kompetisi, berorientasi pada misi, mementingkan hasil dan bukan cara, mengutamakan kepentingan pelanggan, berjiwa wirausaha, selalu berupaya dalam mencegah masalah atau bersikap antisipatif, bersifat desentralistis, dan berorientasi pada pasar.

Paradigma ini dikenal dengan nama *New Public Management* (NPM) di Inggris. Paradigma NPM ini melihat bahwa paradigma terdahulu yaitu administrasi klasik kurang efektif dalam memecahkan masalah dan memberikan pelayanan publik, termasuk membangun masyarakat. Paradigma ini dikenal dengan *Banishing Bureaucracy* (memangkas birokrasi), sebagai operasionalisasi dari *Reinventing Government* diutarakan oleh Osborne & Plastic (1997) yang mengemukakan makna mewirausahakan sebagai transformasi fundamental terhadap sistem dan organisasi publik untuk menciptakan peningkatan secara menakjubkan dalam efektivitas, efisiensi, adaptabilitas dan kapasitasnya untuk berinovasi.

Perbedaan antara *Reinventing Government* (RG) dengan *Banishing Bureaucracy* (BB) adalah RG memainkan reinvensi dengan karakteristik manajemen pemerintah yang berorientasi wirausaha secara deskriptif, sedangkan BB bersifat prespektif membahas cara penciptaan strategi untuk mentransformasikan sistem dari organisasi birokrasi ke organisasi wirausaha, dengan memberikan bagaimana untuk aplikasinya.

Hood Vigoda (2003), mengutarakan tujuh komponen doktrin dalam *New Public Management*, yaitu:

1. Pemanfaatan manajemen profesional dalam sektor publik
2. Penggunaan indikator kinerja
3. Penekanan yang lebih besar pada kontrol keluaran
4. Pergeseran perhatian ke unit yang lebih kecil
5. Pergeseran ke kompetisi yang lebih tinggi
6. Penekanan gaya sektor swasta pada praktek manajemen
7. Penekanan disiplin dan penghematan yang lebih tinggi dalam penggunaan sumberdaya.

New Public Management dipandang sebagai pendekatan dalam administrasi publik menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari dunia manajemen bisnis dan disiplin lain untuk memperbaiki efektivitas, efisiensi, dan kinerja pelayanan publik pada birokrasi modern. *New Public Management* telah mengalami berbagai perubahan orientasi:

1. Orientasi pertama, *the efficiency drive*, mengutamakan efisiensi dalam pengukuran kinerja
2. Orientasi kedua, *downsizing and decentralization*, mengutamakan penyederhanaan struktur, memperkaya fungsi dan mendelegasikan otoritas kepada unit yang lebih kecil agar dapat berfungsi cepat dan tepat
3. Orientasi ketiga, *in search of excellence*, mengutamakan kinerja optimal dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Orientasi keempat, *public service orientation*, menekankan pada kualitas, misi dan nilai yang hendak dicapai organisasi publik, memberi perhatian lebih besar kepada aspirasi, kebutuhan, dan partisipasi “*user*” dan warga masyarakat, memberi otoritas lebih tinggi kepada pejabat yang dipilih masyarakat, termasuk wakil mereka, menekankan *social learning* dalam pemberian pelayanan publik, dan penekanan pada evaluasi kinerja secara berkesinambungan, partisipasi masyarakat dan akuntabilitas (Ferlie, Ashburner, Fitzgerald, Pettigrew, 1997)

Di tahun 2003, atau kurang lebih sepuluh tahun kemudian lagi paradigma baru yang oleh J.V. Denhardt dan R.B. Denhardt (2003) diberi nama *New Public Service* (NPS). Kedua tokoh ini menyarankan untuk meninggalkan prinsip administrasi klasik dari *Reinventing Government* atau NPM, dan beralih ke prinsip *New Public Service*. Menurut Denhardt dan Denhardt administrasi publik harus:

1. Melayani warga masyarakat bukan pelanggan (*serve citizen not customers*)
2. Mengutamakan kepentingan publik (*seek the public interest*)
3. Lebih menghargai kewarganegaraan daripada kewirausahaan (*value citizenship over entrepreneurship*)
4. Berpikir strategis dan bertindak demokratis (*think strategically, act democratically*)
5. Menyadari bahwa akuntabilitas bukan merupakan suatu yang mudah (*recognize that accountability is not simple*)
6. Melayani daripada mengendalikan (*serve rather than steer*)
7. Menghargai orang, bukannya produktivitas semata (*value people, not just productivity*). (Dalam Keban, 2008:35-37)

Jadi, dari beberapa uraian tersebut, Administrasi Publik mempunyai fokus kebijakan publik, teori manajemen, teori organisasi, dan pelayanan publik. Sedangkan lokusnya yaitu masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan publik.

Selanjutnya, judul dari penelitian ini adalah Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung yang mempunyai fokus pada manajemen kinerja dan lokus nya yaitu masalah-masalah yang ada dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung sebagai instansi

publik, yang ini berarti bahwa fokus dan lokus penelitian ini masuk dalam fokus dan lokusnya ilmu Administrasi Publik. Oleh karena itu kerangka pikir berikutnya adalah tentang Manajemen Publik.

1.6.2. Manajemen Publik

Yeremias T. Keban mengemukakan pendapatnya bahwa secara khusus manajemen publik menunjuk pada manajemen instansi pemerintah. Manajemen publik merupakan ranah pemerintah dalam mengatur sumber daya yang ada untuk mencapai keefektifan dan keefisienan.

Woodrow Wilson mengemukakan mengenai poin-poin yang ada dalam manajemen publik, yaitu pemerintah sebagai setting utama dalam organisasi, pemerintah yang mengatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, fungsi eksekutif merupakan fokus utama dalam manajemen publik, prinsip manajemen sebagai kunci pengembangan kompetensi administrasi dan yang terakhir adalah metode perbandingan sebagai metode pengembangan bidang administrasi publik.

Menurut Ott, Hyde dan Shafritz (1990) mengemukakan secara spesifik, manajemen publik memfokuskan pada bagaimana organisasi publik mengimplementasikan kebijakan publik. Perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan merupakan perangkat utama yang dilakukan oleh manajer publik dalam rangka menyelenggarakan pelayanan pemerintah publik. Manajemen publik ini ada sebagai konsekuensi adanya kebijakan publik untuk diimplementasikan. Manajemen publik diperlukan untuk mengatur hal

tersebut. Ott, Hyde dan Shafritz (1991) juga mengemukakan bahwa manajemen publik memfokuskan pada alat-alat manajerial, tehnik-tehnik, ilmu pengetahuan, dan keahlian yang dapat digunakan untuk menerapkan ide-ide dalam kebijakan ke dalam program-program tindakan.

Jadi, manajemen publik adalah sebuah studi yang mempelajari cara mengelola proses pelaksanaan organisasi publik yang umumnya mengarah pada perbaikan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah untuk masyarakatnya. Kerangka pemikiran berikutnya adalah lebih menjurus pada Manajemen Kinerja.

1.6.3. Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*) daripada manajemen berdasarkan perintah, meskipun hal tersebut juga mencangkup kebutuhan untuk menekankan pada harapan kinerja yang tinggi melalui kontrak semacam itu.

Manajemen kinerja didefinisikan oleh Bacal (1999) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitaan antara seorang

karyawan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem yang artinya memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan pegawai.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan ada proses komunikasi, Armstrong (2004:29) lebih melihat manajemen kinerja sebagai saran untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Sementara itu, Schwartz (1999:viii) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja. Di sini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal sebagai suatu proses komunikasi.

Dengan melihat beberapa pendapat dari pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan

menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan-Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok dalam memikul tanggungjawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka dikelola. Dengan demikian proses ini memberikan suatu cara bagaimana sasaran kerja dapat dipahami secara bersama oleh para karyawan dan manajer.

Secara khusus dan spesifik, manajemen kinerja bertujuan untuk:

1. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan;
2. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja;
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan;
4. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi;

5. Memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan sehingga dapat menunjukkan kinerja yang efektif dan kepada usaha pengembangan selanjutnya;
6. Memungkinkan individu dan manajer mencapai kesepakatan tentang rencana pengembangan dan metode pelaksanaannya, serta secara bersama mengkaji kebutuhan di bidang pelatihan dan pengembangan;
7. Membantu dalam memberdayakan karyawan-memberikan ruang yang lebih luas kepada karyawan untuk mengambil alih tanggung jawab dan memegang kendali atas pekerjaan mereka;
8. Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan.

1.6.4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Selama ini masih sering terjadi perbedaan pemahaman mengenai konsep kinerja. Di satu sisi, ada pemahaman konsep kinerja yang lebih memfokuskan pada konteks organisasi, tetapi disisi lain ada yang lebih memfokuskan pada konteks individu atau sumber daya manusia. Bahkan, pecampuradukan pemahaman sering terjadi.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang

atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Andersen (1995), paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*).

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam kontes hasil, Bernardir (2001, 143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardir menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Ricard, 2003). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya digunakan dalam produksi itu (Miner, 1988)
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang berkerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku

juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam Ricard 2003).

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Selanjutnya Bambang Kusryanto (dalam Mangkunegara, 2010:9) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2007 : 67). Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi

adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005).

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dirasakan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja pegawai, harus ada indikator-indikator yang menjadi landasan ukuran untuk kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karenanya, untuk dapat melakukan hal tersebut, maka manajemen harus membatasi jumlah ukuran yang akan dipergunakan hanya pada yang penting saja yaitu yang dapat membantu untuk mengetahui apakah seseorang dapat berkinerja dengan baik dan apa yang harus diperbaiki untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, namun organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya. Ada beberapa indikator kinerja, seperti (Moeheriono, 2012:113&114) :

- a. *Efektif*, mengukur kesesuaian *output* yang dihasilkan dengan mencapai sesuatu yang diinginkan. Hal ini menjawab apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. *Efisien*, mengukur kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Hal ini menjawab apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

- c. *Kualitas*, mengukur kesesuaian antara kualitas jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. *Ketepatan Waktu*, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan benar dan tepat waktu.
- e. *Produktivitas*, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Mengukur nilai tambah yang dihasilkan dibanding dengan nilai untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- f. *Keselamatan*, mengukur kesehatan organisasi baik dari lingkungan kerja serta para pegawainya

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain-lain). Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain). (Moeheriono, 2012:33)

Adapun menurut pasal 76 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai dan perilaku PNS. Penilaian kinerja tersebut dilakukan dengan membandingkan perencanaan kinerja dengan capaian hasil yang dicapai, tentunya juga dengan melihat perilaku pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaan. Proses penilaian kinerja dilakukan berdasarkan prinsip profesionalise sehingga menjunjung keadilan pelaksanaan.

Pada pasal 7 dan 12 PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dinyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS yakni terdiri atas:

- a. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang penilaiannya meliputi:
 1. Kuantitas
 2. Kualitas
 3. Waktu
 4. Biaya
- b. Perilaku kerja, yang penilaiannya meliputi:
 1. Orientasi pelayanan
 2. Integritas
 3. Komitmen
 4. Disiplin
 5. Kerjasama
 6. Kepemimpinan

Beberapa aspek penilaian prestasi kerja tersebut, menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai yang digunakan adalah terdiri atas SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja. SKP merupakan suatu penyusunan target kerja yang telah disusun sebelumnya oleh setiap pegawai untuk dicapai pada satu tahun anggaran dan selanjutnya digunakan sebagai evaluasi dalam kinerja yang dihasilkan. Sedangkan perilaku kerja dilihat berdasarkan perilaku yang

ditunjukkan oleh para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung menggunakan indikator kinerja pegawai yaitu atas capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja yang mencakup Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan Kerjasama.

c. Teori Kinerja : Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang meliputi:
 - a. Kompetensi dan keahlian
 - b. Latar Belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologi yang meliputi:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Motivasi
3. Faktor Organisasi yang meliputi:
 - a. Sumber daya dan lingkungan
 - b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

Menurut Timpe dalam Mangkunegara(2009:15) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal di atas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.” (Mangkunegara, 2009:15)

Sedangkan menurut Robbins dalam Rivai (2005:15) kinerja didasarkan atas faktor kemampuan (*Ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan

(Opportunity). Pendapat tersebut memberikan ketegasan bahwa kinerja mempunyai kolerasi serta saling mendukung satu sama lain antara :

1. Kemampuan (Ability)

Menurut Thoha (1994:154) kemampuan didefinisikan sebagai berikut: “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kemampuan mempunyai unsur-unsur pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada setiap pegawai agar dapat bekerja dengan efektif.

2. Motivasi (Motivation)

Menurut Hasibuan (2006:141) Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” motivasi inilah diberikan kepada manusia, khususnya kepada parobawahian atau pengikut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tingkah laku seseorang di pengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya.

Pendapat diatas diartikan bahwa motivasi merupakan alat pendorong seorang pegawai untuk bekerjasama dengan pegawailainnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang terintegrasi dan menghasilkan hasil produksi yang mencapai tingkat kepuasan yang maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dibandingkan yang sebelumnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sebelumnya yang didasarkan atas motif internal pegawai maupun motif eksternal pegawai.

3. Peluang/Kesempatan (Opportunity)

Menurut Robbins dalam Rivai (2005:15) mengatakan bahwa peluang atau kesempatan (opportunity) kerja ialah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari adanya rintangan-rintangan yang mengendalikan pegawai. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, boleh saja ada rintangan yang menjadi penghambat. Oleh sebab itu semakin tinggi kemampuan, motivasi dan kesempatan pegawai maka akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula.

Pendapat tersebut dapat di asumsikan bahwa peluang atau kesempatan merupakan sistem yang ada dalam sebuah organisasi baik itu sifatnya formal maupun nonformal yang dapat mempengaruhi intensitas kinerja pegawai dalam artian apabila kemampuan dan motivasi kerja tidak sesuai dengan sistem yang ada di dalam organisasi tersebut maka intensitas kinerja pegawai tersebut akan berkurang, sebaliknya apabila kemampuan dan motivasi kerja pegawai sesuai dengan sistem yang ada dalam organisasi tersebut maka tentu saja intensitas kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Sementara menurut pendapat Gibson dalam Khaerul Umam (2010:165) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Analisis berdasarkan beberapa teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan dengan banyak faktor, yang secara ringkas bisa dibedakan menjadi faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor Individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Faktor Psikologi meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor Organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Sesuai dengan latar belakang permasalahannya, bahwa masih rendahnya tingkat kinerja dilatar belakangi oleh masih rendahnya kemampuan kerja, dan motivasi pegawai, maka skripsi ini akan menjelaskan dan menguji adanya hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan tingkat kinerja pegawai.

1.6.5. Kemampuan Kerja

Robbins (2008:57) memberikan definisi kemampuan yaitu sebagai berikut: “kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melakukan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Moerir, 1987 (dalam Putra, 2013: 3) mendefinisikan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna, dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Peraturan Kepala BKN No. 7 Tahun 2013 tentang Standard Kompetensi Manajerial PNS (ASN), menetapkan kompetensi manajerial, mencakup lima kemampuan, yaitu:

- a. Kemampuan Berfikir (KB): kemampuan berfikir konseptual dan analitis dalam menghadapi tuntutan perubahan
- b. Kemampuan Mengelola Diri (MD): kemampuan adaptif dengan tuntutan organisasi
- c. Kemampuan Mengelola Orang Lain (MO): kemampuan mengembangkan orang lain, untuk kepentingan organisasi.

- d. Kemampuan Mengelola Tugas (MT): kemampuan memenejemeni tugas organisasi yang berorientasi pada pelayanan untuk kepuasan masyarakat secara efektif dan efisien.
- e. Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya (SB): kemampuan tanggap terhadap kondisi sosial budaya masyarakat yang berpengaruh terhadap lingkungan organisasi.

Kemampuan dalam diri seseorang adalah salah satu unsur dalam kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dari suatu pengalaman sehingga berguna untuk melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Berdasarkan uraian mengenai kemampuan kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kemampuan kerja pegawai adalah sesuatu kesanggupan seseorang pegawai untuk menyerahkan segenap potensi yang ada baik secara psikis maupun fisik dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang optimal.

Dari teori yang telah dipaparkan diatas, kemampuan kerja adalah penguasaan berbagai satuan pengetahuan dan keterampilan yang keseluruhan akan memperlancar usaha peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. Dalam penelitian ini, penulis akan melihat kemampuan pegawai dari sisi kemampuan manajerial.

Maka indikatornya adalah:

- a. Kemampuan Berfikir (KB)

- b. Kemampuan Mengelola Diri (MD)
- c. Kemampuan Mengelola Orang Lain (MO)
- d. Kemampuan Mengelola Tugas (MT)
- e. Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya (SB)

1.6.6. Motivasi Kerja

Dalam pembahasan tentang perilaku individu, konsep yang paling banyak mendapat perhatian dari pakar ilmu perilaku organisasional adalah motivasi. Dengan memandang sekilas berbagai organisasi maka kita akan dapat melihat bahwa beberapa orang tertentu bekerja lebih keras daripada yang lain. Seseorang yang mempunyai kemampuan istimewa mungkin prestasinya dikalahkan oleh orang lain yang sesungguhnya kurang berbakat.

Walaupun sudah jelas bahwa motivasi itu penting, tetapi kita sukar untuk mendefinisikan dan menganalisisnya dalam organisasi. Satu definisi mengemukakan bahwa motivasi berhubungan dengan:

- a. Arah perilaku
- b. Kekuatan respons yaitu usaha setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu.
- c. Ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu.

Veitzal Rivai (2011:837) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Menurut Ernest J. Mc.Cormick dalam Mangkunegara (2007:94) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Menurut Mc Cleland dalam Anwar Prabu (2011:94) motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. McClelland berpendapat motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan yaitu kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power). McClelland mengemukakan apabila seseorang yang akan sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi orang tersebut untuk bekerja memenuhi kebutuhannya. Seseorang dengan prestasi tinggi maka akan mendorongnya untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras.

Indikator dari teori motivasi McClelland yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi, indikator/karakteristiknya yaitu:
 - a. Suka mengambil resiko yang moderat
 - b. Keinginan menjadi pegawai yang paling berprestasi

- c. Menyukai tujuan yang bisa dicapai dengan kemampuan yang mereka miliki
 - d. Memerlukan umpan balik yang segera
 - e. Memperhitungkan keberhasilan dengan menetapkan sendiri hasil karyanya
 - f. Menyatu dengan tugas
 - g. Menyenangi tanggungjawab akan pemecahan persoalan
2. Kebutuhan berafiliasi, indikator/karakteristiknya yaitu:
- a. Keinginan untuk menjadi sahabat/saudara orang lain
 - b. Tingkat kesenangan bekerja dengan orang lain
 - c. Tingkat kesenangan bersilaturahmi dengan orang lain
 - d. Tingkat keterlibatan pada kegiatan-kegiatan sosial
 - e. Tingkat keterlibatan secara emosional dengan orang lain
 - f. Tingkat kesenangan memberi pujian kepada orang lain
3. Kebutuhan berkuasa, indikator/karakteristiknya yaitu:
- a. Keinginan untuk menjadi pimpinan
 - b. Tingkat keinginan untuk mengawasi orang lain
 - c. Tingkat keinginan untuk mempengaruhi tindakan orang lain
 - d. Tingkat keinginan untuk menilai hasil kerja orang lain

- e. Tingkat keinginan untuk memberikan pengarahan orang lain
- f. Tingkat keinginan untuk menyatukan gerak (mengkoordinasi) orang lain
- g. Tingkat keinginan untuk mengendalikan tindakan orang lain.

Kebanyakan manajer harus mempertimbangkan untuk memotivasi sekelompok orang yang beraneka ragam dan dalam banyak hal tidak dapat diramalkan. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku. Artinya apabila terdapat kekurangan kebutuhan, maka orang lebih peka terhadap usaha motivasi dari para manajer.

Proses motivasi seperti diinterpretasikan oleh sebagian besar ahli, diarahkan untuk mencapai tujuan (*good directed*). Tujuan atau hasil yang dicari oleh para karyawan dipandang sebagai kekuatan untuk menarik orang. Dalam lingkungan organisasi, tujuan dapat bersifat positif, seperti pujian, penghargaan, kenaikan upah, promosi, atau bersifat negatif seperti tidak diberi kesempatan untuk promosi atau ditegur karena prestasi yang kurang memuaskan. Motivasi berhubungan dengan kekuatan yang dicatat di setiap level organisasi, kemudian diarahkan dan secara tekun diusahakan untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan (Shermerhorn, 1996).

Dalam hal memotivasi pegawai yang perlu dilakukan manajer adalah pemenuhan kebutuhan yang mencakup kebutuhan untuk mendapatkan peluang untuk maju dalam berkarier.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu, motivasi tersebut berasal dari dalam yang mendorong seseorang dalam berperilaku untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari teori yang telah dipaparkan diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah suatu usaha dan dorongan yang diarahkan secara baik dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. Penelitian ini akan berfokus pada teori motivasi McClelland dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan juga.

1.6.7. Hipotesis

1.6.7.1. Ada hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Manusia dalam hal ini adalah anggota organisasi merupakan sumber daya utama yang dimiliki organisasi. Sebagai sumber utama suatu organisasi, maka setiap anggota organisasi memegang peranan dalam pelaksanaan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diembannya, maka diperlukan kemampuan yang memadai sebagai modal dasar dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Keith Davis dalam A.A Anwar Prabumangkunegara (2004:67) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*). Kemampuan individu dapat berwujud kecerdasan intelektual, keterampilan, dan kesanggupan dalam melaksanakan setiap programnya yang telah menjadi kesepakatan bagi setiap anggota organisasi.

Dengan demikian jelas bahwa kemampuan individu dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja. Meskipun terdapat fasilitas yang memadai, modal yang menunjang serta sumber daya yang lain apabila tidak didukung oleh kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, maka kinerjanya tidak akan optimal. Jadi terdapat hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja, artinya semakin tinggi kemampuan kerja akan semakin tinggi tingkat kinerja.

1.6.7.2 . Ada Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi diartikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil kerja yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Tujuan atau hasil yang dicari oleh para karyawan dipandang sebagai kekuatan untuk menarik orang. Dalam lingkungan organisasi, tujuan dapat bersifat positif, seperti pujian, penghargaan, kenaikan upah, promosi, atau bersifat negatif seperti tidak

diberi kesempatan untuk promosi atau ditegur karena restasi yang kurang memuaskan.

Pegawai termotivasi sebagai akibat adanya penguatan imbalan, perfoma yang prima, dan terpenuhinya tingkat kepuasan yang diperoleh, anggapan karyawan atas penghargaan akan terpenuhi, serta motivasi lain yang dapat dikendalikan, dimana semua variabel tersebut menjadi alat motivasi bagi karyawan. Dalam motivasi dapat dikatakan sebagai penguatan atas imbalan yang akan diperoleh karyawan sebagai akibat perfoma yang menciptakan kinerja karyawan, tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan, persepsi karyawan akan terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan, serta adanya pengharapan diri dari karyawan untuk memenuhi selera dan kebutuhannya, disamping adanya motivasi yang terkendali dari karyawan di dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi berhubungan dengan kekuatan yang dicatat di setiap level organisasi, kemudian diarahkan secara tekun diusahakan untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan (Shermerhorn, 1996). Jadi ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, artinya semakin kuat motivasi kerja akan semakin tinggi tingkat kinerja.

1.6.7.3. Ada Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kuantitas, kualitas, dan mencapai efisien serta efektivitas pekerjaan, maka dibutuhkan kemampuan pegawai yang cakap

dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang bersangkutan. Sedangkan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai yang mengarah pada apa yang kemudian dihasilkan berupa pekerjaannya.

Secara ringkas hipotesisnya adalah “Ada hubungan antara Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja Pegawai (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil”.

1.7. Definisi Konseptual .

1. Kinerja : adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam melaksanakan kegiatan kerja organisasi sesuai kriteria tertentu dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kemampuan Kerja : adalah kapasitas seorang individu baik dalam berfikir, mengelola diri, mengelola orang lain, mengelola tugas, dan mengelola sosial-budaya, untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan organisasi.
3. Motivasi kerja : adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang yang berkaitan dengan prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang dapat menggerakkan, mengarahkan, dan meningkatkan semangat pegawai dalam pekerjaannya.

1.8. Definisi Operasional

1. Kinerja pegawai (Y) :

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Prestasi , sebagai capaian sasaran kerja ;
- b. Perilaku kerja , yang meliputi : Orientasi pelayanan ; Integritas ;
Komitmen ; Disiplin ; Kerjasama dan Kepemimpinan.

2. Kemampuan kerja (X1)

Indikator-indikatornya adalah:

- a. Kemampuan Berfikir (KB), terdiri dari :
 1. Fleksibilitas berfikir ; mampu menggunakan berbagai sudut pandang
 2. Inovasi ; mampu membuat gagasan/ide/pemikiran baru
 3. Berfikir analitis ; mampu menganalisis permasalahan
 4. Berfikir konseptual ; mampu menguhungkan pola menjadi hubungan
suatu informasi
- b. Kemampuan Mengelola Diri (MD) , terdiri dari :
 1. Adaptasi terhadap perubahan ; mampu menyesuaikan terhadap
perubahan situasi dalam lingkungan kerja
 2. Integritas ; mampu bertindak secara konsistren
 3. Keuletan ; mampu bekerja keras dan tidak mudah putus asa

4. Pengendalian diri ; mampu mengendalikan diri saat bekerja dibawah tekanan
 5. Komitmen terhadap organisasi ; mampu menyelaraskan perilaku diri dengan kepentingan organisasi
 6. Inisiatif ; mampu mengambil langkah aktif tanpa menunggu perintah
 7. Semangat berprestasi ; mampu meningkatkan kinerja
- c. Kemampuan Mengelola Orang Lain (MO), terdiri dari :
1. Kerja sama ; mampu bekerja dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi
 2. Mengembangkan orang lain ; mampu mengembangkan potensi orang lain
 3. Kepemimpinan ; mampu meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang lain
 4. Membimbing ; mampu membimbing dan memberikan umpan balik pada bawahan
- d. Kemampuan Mengelola Tugas (MT), terdiri dari :
1. Berorientasi pada pelayanan ; mampu memberikan kepuasan pelanggan (masyarakat)
 2. Berorientasi akan keselamatan ; mampu tanggap, sadar dan peduli terhadap keselamatan kerja

3. Membangun hubungan kerja ; mampu menjalin dan membina hubungan kerja
4. Negoisasi ; mampu membuat kesepakatan yang menguntungkan
5. Kewirausahaan ; mampu memberdayakan organisasi
6. Pencarian informasi ; mampu menggali berbagai data/informasi secara sistematis
7. Perhatian terhadap keteraturan ; mampu melaksanakan keteraturan sesuai dengan standard pekerjaan
8. Komunikasi lisan ; mampu berkomunikasi lisan yang mudah dimengerti
9. Komunikasi tertulis ; mampu menyampaikan gagasan yang mudah diterima pembaca
10. Pengambilan keputusan ; mampu bertindak cepat dan tepat dalam menerima pembaca
11. Pengorganisasian ; mampu mengkoordinasikan kegiatan
12. Perencanaan ; mampu menyusun rencana kerja
13. Manajemen perubahan ; mampu merespon dinamika perubahan
14. Berorientasi pada kualitas ; mampu mencapai mutu pada semua aspek pekerjaan
15. Manajemen konflik ; mampu menyelesaikan konflik

- e. Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya (SB), terdiri dari :
1. Tanggap terhadap pengaruh budaya ; mampu menghargai keragaman budaya pegawai dan lingkungan
 2. Empati ; peduli terhadap orang lain
 3. Interaksi sosial ; mampu membangun keterikatan dan hubungan timbal balik.

3. Motivasi kerja (X2)

Indikator-indikator adalah:

1. Kebutuhan berprestasi, karakteristiknya yaitu:
 - a. Suka mengambil resiko yang moderat
 - b. Keinginan menjadi pegawai yang paling berprestasi
 - c. Menyukai tujuan yang bisa dicapai dengan kemampuan yang mereka miliki
 - d. Memerlukan umpan balik yang segera
 - e. Memperhitungkan keberhasilan dengan menetapkan sendiri hasil karyanya
 - f. Menyatu dengan tugas
 - g. Menyenangi tanggungjawab akan pemecahan persoalan
2. Kebutuhan berafiliasi, karakteristiknya yaitu:

- a. Keinginan untuk menjadi sahabat/saudara orang lain
 - b. Tingkat kesenangan bekerja dengan orang lain
 - c. Tingkat kesenangan bersilaturahmi dengan orang lain
 - d. Tingkat keterlibatan pada kegiatan-kegiatan sosial
 - e. Tingkat keterlibatan secara emosional dengan orang lain
 - f. Tingkat kesenangan memberi pujian kepada orang lain
3. Kebutuhan berkuasa, karakteristiknya yaitu:
- a. Keinginan untuk menjadi pimpinan
 - b. Tingkat keinginan untuk mengawasi orang lain
 - c. Tingkat keinginan untuk mempengaruhi tindakan orang lain
 - d. Tingkat keinginan untuk menilai hasil kerja orang lain
 - e. Tingkat keinginan untuk memberikan pengarahan orang lain
 - f. Tingkat keinginan untuk menyatukan gerak (mengkoordinasi) orang lain
 - g. Tingkat keinginan untuk mengendalikan tindakan orang lain.

1.9. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:17) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.9.1. Tipe Penelitian

Menurut Singarimbun (2006:4) penelitian secara umum dapat digolongkan kedalam 3 model yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Merupakan sebuah pemecahan masalah dengan cara membandingkan gejala yang ditemukan, mengadakan klasifikasi gejala-gejala, dan menetapkan pengaruh antara gejala-gejala yang ditemukan.

2. Penelitian Eksploratif

Merupakan sebuah penelitian yang bertujuan untuk memperdalam ilmu pengetahuan mengenai gejala tertentu dengan maksud untuk merumuskan masalah secara terperinci. Penelitian eksploratif (penjajakan) bersifat terbuka, masih mencari dan belum menemukan hipotesis.

3. Penelitian eksplanatori

Merupakan sebuah penelitian yang berguna untuk menguji hipotesa tentang hubungan kualitas variabel yang diteliti dari hipotesis yang ditemukan.

Berdasarkan tipe penelitian yang telah dipaparkan di atas maka pada penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian eksplanatori. Pada eksplanatif, metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini yang dibahas untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.

1.9.2. Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek itu (Sugiyono, 2012:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung dengan jumlah 50 orang. Dalam populasi tidak seluruh anggota populasi harus diukur, tetapi hanya sebagian saja yaitu yang menjadi sampel atau wakil. Menurut

Suharsimi Arikunto (2006:109) yang dimaksud dengan sample adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Bambang Prasetyo (2013:137) mengemukakan bahwa untuk menghitung besarnya ukuran sample dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Slovin*, yaitu dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimum 10%

Maka dari rumus tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,1)^2}$$

$$n = \frac{50}{1 + 0,5^2}$$

$$n = \frac{50}{1,5}$$

$n = 33.33$ dibulatkan menjadi 33

Maka karena fokus penelitian ini mengenai kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai, maka sample yang relevan adalah pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung sejumlah 33 pegawai.

Tabel berikut yang menunjukkan secara ringkas mengenai jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel 1.2

Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total penyebaran kuesioner	33
Total pengembalian kuesioner	33
Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Response Rate (Tingkat Pengembalian)	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	33
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	0

Sumber : Data primer diolah (2017)

1.9.3. Jenis dan Sumber Data

Data pada penelitian kuantitatif ini adalah data primer dan sekunder.

Data primer diperoleh melalui dari respondene yang berupa jawaban atau

pemaknaan responden tentang variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang telah tersedia yang berupa dokumen, arsip atau laporan-laporan yang berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti dan data pendukung lainnya. Sumber data primer adalah pegawai yang menjadi responden, sedangkan data sekunder adalah dokumen, arsip atau laporan-laporan yang tersedia di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. Data sekunder ini berupa daftar hadir absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bersumber dari Aplikasi e-Absensi Kab. Temanggung.

1.9.4. Skala Pengukuran

Menurut S.S Stevenus (dalam Singarimbun dan Effendi 2006: 11-103) terdapat empat skala pengukuran, yaitu: Ukuran Nominal, Ukuran Ordinal, Ukuran Interval dan Ukuran Rasio.

Dalam penelitian ini, menggunakan skala ordinal lima tingkat, kemudian dirubah kedalam skala interval, yaitu dengan memberikan skor atau nilai terhadap jawaban yang diperoleh dari kuesioner mulai yang paling rendah sampai yang paling tinggi, yaitu dari nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Dengan demikian interval nilai pengukuran kinerja mulai dari 12 sampai dengan 60, nilai kemampuan mulai dari 33 sampai dengan 165 dan nilai motivasi mulai dari 20 sampai dengan 100. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel skala pengukuran berikut dibawah ini :

Tabel 1.3
Skala Pengukuran Variabel

Variabel / Indikator	Pengukuran				
	1(min)	2	3	4	5(maks)
Kinerja : 12 indikator	12	24	36	48	60
Kemampuan : 33 indikator	33	66	99	132	165
Motivasi : 20 indikator	20	40	60	80	100

1.9.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian dapat digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Interview (Wawancara) , adalah percakapan dengan maksud tertentu dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moelong, 2007:286).
2. Observasi ; Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2009:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Jenis pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar

3. Dokumen ; Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2009: 329). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode wawancara atau observasi.
4. Kuesioner ; Merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun tertulis dan sistematis yang sangat berkaitan dengan hipotesis yang dipilih.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan data sekunder didapatkan berupa daftar hadir absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bersumber dari Aplikasi e-Absensi Kab. Temanggung.

1.9.6. Teknik Pengolahan Data

Mengelola data adalah usaha konkrit untuk membuat data itu “berbicara” sebab betapa besarnya jumlah dan tingginya nilai data yang terkumpul (sebagai fase pelaksanaan pengumpulan data), apabila tidak disusun dalam suatu organisasi dan diolah menurut sistematik yang baik, maka data itu tetap merupakan bahan-bahan yang “membisu seribu bahas”. (Winarno Surakhmad, 1990:109-110) Adapun teknik pengolahan data dalam penelitian ini sabagai berikut:

1. Editing

Editing adalah suatu kegiatan memeriksa atau meneliti kembali seluruh data yang diperoleh untuk mengetahui lengkap atau tidaknya penelitian.

2. Tabulating

Tabulating (Tabulasi) adalah proses memindahkan atau menghitung frekuensi pada masing-masing kategori yang biasanya menggunakan tabel.

3. Interpretasi

Interpretasi adalah kegiatan yang menjelaskan data-data yang telah dimasukkan dalam tabel yang berupa angka-angka serta presentase menjadi suatu pengertian atau pemahaman.

1.9.7. Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:119), instrument penelitian adalah alat ukur dalam penelitian, yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 order untuk mengukur data ordinal. Untuk mempermudah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian yang berupa kuesioner terstruktur (daftar pertanyaan), setiap pertanyaan tersebut menyediakan jawaban dengan 5 tingkatan. Sebelum kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian

validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator dalam penelitian ini semuanya menggunakan alat bantu program SPSS For Windows. Data yang dihasilkan dari jawaban kuesioner untuk menjelaskan indikator-indikator penelitian dimasukkan dalam program tersebut, kemudian komputer akan mengolahnya sendiri dan akan menghasilkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

1.9.8. Teknik Analisis Data

Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Beberapa proses analisis data yang akan dilakukan antara lain adalah uji validitas reliabilitas, korelasi pearson, dan uji signifikansi korelasi. Untuk uji signifikansi korelasi digunakan pedoman tingkat kesalahan 5% (signifikansi 95%). Untuk analisis N sejumlah 33, r tabelnya sebesar 0,344. Jadi r dikatakan signifikan jika harganya lebih besar dari r tabel ($>0,344$), atau dengan kata lain r hitung harus lebih besar dari r tabel. ($r \text{ hitung} > 0,344$). Tabel Uji r terlampir.

1.9.9. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pertanyaan yang sedang diuji lebih besar dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,6021), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0.6.

Tabel 1.4

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Validitas	Keterangan
X ₁ : Kemampuan Kerja	0.929	Reliabel	> 0.6021	Valid
X ₂ : Motivasi Kerja	0.908	Reliabel	> 0.6021	Valid
Y : Kinerja Pegawai	0.829	Reliabel	> 0.6021	Valid

Sumber : Data pretest instrumen

1.9.10. Elaborasi

Untuk menjelaskan bukti akan ada tidaknya hubungan diantara variabel digunakan pula analisis tabel silang, untuk itu digunakan cara elaborasi sebagai metode analisis yang paling sederhana tetapi memiliki daya menerangkan cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dalam analisis elaborasi, peneliti menggunakan distribusi presentase pada

sel-sel dalam tabel sebagai dasar untuk menyimpulkan hubungan antara variabel-variabel penelitiannya. Selanjutnya hasil penelitian dideskripsikan secara sistematis sebagai laporan hasil penelitian dan akhirnya ditarik kesimpulan. Analisis tabel silang ini adalah untuk melengkapi analisis statistik uji korelasinya.