

## **Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Lampung**

Maria Elina<sup>1</sup>, Novalia<sup>2</sup>, Yuliana Yamin<sup>3</sup>

*(<sup>1</sup>) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung  
\*email korespondensi: mariasaburai3@gmail.com*

**Abstrak.** Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 39 pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Lampung. Hasil pengujian pengaruh Pelatihan terhadap efektivitas kerja dapat ditunjukkan dengan nilai R square = 0,712 atau sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti Pelatihan memiliki kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung .

**Kata kunci:** Pelatihan, Efektivitas Kerja, Pegawai

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of training on the work effectiveness of Civil Registry Employees and the Population Service of Lampung Province. The research method used in this study uses a quantitative descriptive research method. Data collection methods used in the form of primary data and secondary data. Data collection techniques used are observation and questionnaires. The sample used in this study were 39 employees of the Lampung Province Population and Civil Registry Service. The results of testing the effect of training on work effectiveness can be shown by the value of R square = 0.712 or 71.2% while the remaining 28.8% is influenced by other factors not examined in this study. This means that training has a significant contribution and influence on the work effectiveness of employees at the Department of Population and Civil Registry of Lampung Province.*

**Keywords:** *Training, Work Effectiveness, Employees*

---

## PENDAHULUAN

Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. (Peraturan Gubernur, 2013) Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan kepada negara untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara demi kesejahteraan, sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik.

Manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien (Nelson & Kustiono, 2020)

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dan kemajuan diberbagai

bidang selalu mengedepankan efektivitas kerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Maka perubahan demi perubahan dalam meningkatkan berbagai kualitas kerja pegawai selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat, dan hal ini dipandang penting guna agar meningkatkan efektivitas yang lebih berkualitas dalam menunjang suatu karir. Menurut (Fathurrahman, Sumardi, Yusuf, & Harijanto, 2019) efektivitas kerja merupakan kondisi tingkatan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya yang penyelesaiannya sesuai target yang telah direncanakan. Semakin banyak rencana yang sesuai dengan target maka semakin efektif pula kinerja. Menurut Siagian Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya (Ambia, 2018). Semua pengetahuan yang pernah diperoleh tidak hanya diterapkan begitu saja tanpa memerhatikan situasi dan kondisi yang dihadapi. Keadaan itu sangat disadari oleh pihak pimpinan organisasi atau perusahaan.

Organisasi tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa dukungan oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksanaan kegiatan perusahaan. Selain itu meskipun perusahaan mempunyai sumber daya manusia melimpah baik bahan mentah maupun modal tetap jika semua itu tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas ataupun profesional, maka keberadaannya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru untuk memajukan perusahaan, salah satunya adalah melalui pelatihan bagi SDM-nya.

Menurut hasil penelitian (Juemi, 2011) bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta pembiayaan. Dari hasil penelitian ini bahwa sdm yang menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.

Sejalan dengan itu penelitian lain oleh (Putri & Irawanto, 2013) menunjukkan bahwa berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah metode pelatihan. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang meningkat

menunjukkan semakin efektifnya pekerjaan.

Menurut (Najib, 2019) Untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja, hendaknya seorang pimpinan harus lebih memperhatikan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan kemampuan bagi karyawan, caranya dengan mengadakan pendidikan dan pembinaan sehingga karyawan tersebut akan lebih menyadari terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Pelatihan terhadap pegawai adalah hal yang mutlak diperlukan demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi, fokus pengembangan yang tak kalah penting adalah kepada para pejabat struktural karena mereka adalah pengambil keputusan, penentu kebijakan dan pemimpin formal yang mendegasikan tugas terhadap bawahannya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur Negara, secara riil menyelenggarakan tugas umum

pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Pelatihan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pelatihan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk mendukung tugas pegawai sehari-hari. Diklat teknis dilaksanakan secara berjenjang, ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan. Dari jenis pelatihan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan lebih ditekankan pada sebagian aspek jenis diklat, materi, dan metode diklat harus mampu menyesuaikan dengan paradigma yang ingin dicapai sehingga dapat menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan lapangan terutama dalam mengukur keberhasilan sumber daya manusia setelah mengikuti pelatihan

Administrasi kependudukan merupakan rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta

pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Pengelolaan data administrasi kependudukan merupakan tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota dimana dalam pelaksanaannya dimulai dari desa/kelurahan. Data tersebut merupakan sumber basis data yang terintegrasi secara nasional sehingga keakuratan data dapat dipertanggungjawabkan karena seluruh data telah tersimpan dalam server pusat (Bank Data Kependudukan Nasional).

Salah satu bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat yaitu pelayanan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Salah satu contohnya yaitu pelayanan E-KTP. Pelayanan ini diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten/Kota hingga ke kelurahan untuk mencetak E-KTP bagi masyarakat sekitarnya. Dalam pencetakan E-KTP salah satu hal yang penting adalah tersedianya blanko untuk mencetak E-KTP tersebut. Persediaan blanko E-KTP sendiri kadang menjadi masalah di sejumlah daerah yaitu tidak tersedianya blanko untuk pencetakan E-KTP sehingga menghambat pelayanan kepada masyarakatnya. Dalam hal ini

ketersediaan blanko sangatlah penting dalam pencetakan E-KTP. Tanpa Blanko penduduk tidak akan mendapatkan identitas kependudukannya yaitu E-KTP. Blanko E-KTP sendiri disediakan oleh Departemen Dalam Negeri yang kemudian di sebar ke setiap provinsi melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi. Setiap daerah mengajukan jumlah blanko tersebut melalui Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten/Kota ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi masing-masing. Kemudian blanko E-KTP tersebut akan di berikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi kepada Kabupaten/Kota. Selain E-KTP bentuk pelayanan lainnya di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil adalah pelayanan pembuatan Kartu Keluarga (KK), Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Akta Kematian dan lain sebagainya.

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pegawai berpendidikan SMA sebanyak 3 pegawai (7%), D3 sebanyak 4 pegawai (10%) pegawai, S1 sebanyak 24 pegawai (87%) dan pegawai berpendidikan Strata 2 sebanyak 9 (23%) pegawai. Berdasarkan data di atas terdapat jumlah pegawai di Disdukcapil Provinsi Lampung

didominasi oleh Pendidikan sarjana sebanyak 24 orang pegawai dari 39 orang. Tingkat pendidikan berkaitan langsung dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai diperlukan pelatihan untuk menyelesaikan beban pekerjaan. Pelatihan sangat berhubungan erat dengan kemampuan pegawai yang ditempatkan dalam bidang pekerjaan, namun permasalahannya pegawai yang telah menempuh diklat kadang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini dapat mengganggu efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis pada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil terdapat gejala-gejala masalah yang terjadi dilapangan yang berkaitan dengan kinerja, antara lain: Beberapa pegawai yang telah mengikuti pelatihan teknis tidak dapat bekerja optimal dikarenakan pelatihannya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, Pelatihan bagi pegawai selama ini dilakukan hanya bersifat formalitas belum mengacu pada output pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengajukan proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas

Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Lampung.

### **METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. Metode atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data skunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuisioner, dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau Pegawai Negri Sipil (PNS) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung yang berada diseluruh sebanyak 39 pegawai.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai Negri Sipil (PNS) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung yang berjumlah 39. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan

mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu penelitian mengambil 39 sampel yang diambil dari seluruh pegawai.

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas Adapun persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e \dots$$

Dimana

Y = Efektivitas Kerja a = Konstanta

b = Koefisien regresi X = Pelatihan

e = Faktor lain yang mempengaruhi(Sugiyono, 2017)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh sebagai berikut

Analisis Kualitatif

a. Identitas responden

Pada penelitian ini diambil 39 orang responden dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	69
2	Perempuan	12	31
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel karakteristik (60%) berjenis kelamin laki-laki dan responden menurut jenis kelamin di atas, sisanya sebanyak 12 pegawai (31%) adalah dapat diketahui bahwa sebanyak 27 pegawai berjenis kelamin perempuan.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 59

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 - 30 Tahun	2	5,13
2	31-40 Tahun	12	30,77
3	41-50 Tahun	14	35,90
4	>50 Tahun	11	28,21
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel karakteristik antara 31-40 tahun, sebanyak 14 pegawai responden berdasarkan usia di atas (35,90%) berusia antara 41 – 50 tahun dan memperlihatkan bahwa sebanyak 2 pegawai sebanyak 11 pegawai (28,21) berusia lebih (5,13%) berusia antara 17-30 tahun, dari 50 tahun. sebanyak 12 pegawai ( 30,77%) berusia

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	9	23,08
2	D3	1	2,56
3	S1	23	58,97
4	S2	6	15,38
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa sebanyak 45 (53,56%) responden berpendidikan SMA, sebanyak 13 (15,44%) berpendidikan diploma, sebanyak 26 (31%) responden berpendidikan Sarjana.

### Deskripsi Jawaban Responden Angket Pelatihan

Data yang diolah dari item angket mengenai pernyataan Pelatihan diproyeksikan kedalam prosentase jawaban, Materi angket dan hasil jawaban angket Pelatihan dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel angket pelatihan

No item	Uraian Angket Pelatihan	Pernyataan					□
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Jenis pelatihan sangat dibutuhkan dalam menunjuaneffektivitas pekerjaan	10	19	7	3	0	39
2.	Jenis pelatihan terbagi atas beberapa tingkatan	16	10	12	0	1	39
3.	Tujuan Pelatihan berguna untuk meningkatkan kemampuan pegawai	16	9	9	2	3	39
4.	Tujuan pelatihan untuk melatih pegawai dalam melayani masyarakat	13	11	12	2	1	39
5.	Materi pelatihan terdiri atas pengetahuan dan kemampuan dalam mengolah data kependudukan	8	13	15	2	1	39
6.	Metode yang digunakan dalam pelatihan mengutamakan metode yang mudah dicerna oleh peserta pelatihan	13	11	15	0	0	39
7.	Metode dalam pelatihan mengutamakan praktek daripada teori	12	17	10	0	0	39
8.	Para peserta pelatihan minimal berusia 20 dan tidak cacat fisik	13	7	17	2	0	39
9.	Instansi mendatangkan pengajar dari kementrian	15	16	5	3	0	39
10.	Sesi pelatihan yang padat	15	5	12	6	1	39
	Jumlah	131	118	114	20	7	390

Rata-Rata	13	12	11	2	0,7	39
Prosentase	34	30	29	5,1	1,79	100

Berdasarkan hasil angket tentang Pelatihan diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata sebanyak 13 pegawai (34%) menjawab sangat setuju dengan Pelatihan pegawai, rata-rata sebanyak 12 pegawai (30%) menjawab setuju dengan pelaksanaanPelatihan, rata-rata sebanyak 11 pegawai (29%) menjawab kurang setuju dengan Pelatihan, rata – rata 2 pegawai (5%) menjawab tidak setuju dengan Pelatihan, dan sisanya sebanyak 1 pegawai (2%) menjawab sangat tidak setuju dengan Pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung .

**Deskripsi Jawaban Responden Angket Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil angket tentang efektivitas kerja diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata sebanyak 14 pegawai (36%) menjawab

sangat setuju, 8 pegawai (20%) menjawab setuju dengan capaian efektivitas kerja instans, rata-rata sebanyak 14 pegawai (37%) menjawab kurang setuju dengan capaian efektivitas kerja , 2 pegawai (5%) menjawab tidak setuju dengan capaian efektivitas kerja instansi dan sisanya rata-rata sebanyak 1 pegawai (1,79%) menjawab sangat tidak setuju dengan capaian efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung.

**Analisis Kuantitatif**

**Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas diberikan kepada 10 pegawai sebelum diadakannya penelitian. Hasil uji validitas angket Pelatihan sebagai berikut :

Validitas Pelatihan ( X) Tabel 11. Validitas Pelatihan

No Item test	Nilai r xy	Nilai r Tabel	Hasil	Keterangan
1	0.699	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
2	0.905	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
3	0.946	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
4	0.891	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
5	0.781	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
6	0.699	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
7	0.781	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
8	0.650	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
9	0.765	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
10	0.921	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel  $r$  dengan  $n = 10$  diperoleh  $r$  tabel = 0,632 artinya bahwa seluruh item angket Pelatihan secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Validitas Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas variabel efektivitas kerja , maka item angket efektivitas kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian variabel efektivitas kerja menunjukkan adanya reliabel (kesesuaian) baik antara item pertanyaan Secara rinci diperlihatkan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CronbachAlpha	Status
----------	---------------------	--------

Pelatihan	0,952	Reliabel
Efektivitas kerja	0,966	Reliabel

Tabel di atas, menunjukkan bahwa kerja sebesar  $0,966 > 0,60$ , jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh kuisioner adalah Pelatihan sebesar  $0.952 > 0,60$ , sedangkan reliabel. cronbach alpha untuk variabel efektivitas

**Tabel Hasil uji Koefisien Diterminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.704	2.08157

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Pengaruh nyata pengaruh Pelatihan terhadap efektivitas kerja dapat ditunjukkan dengan nilai R square = 0,712 atau sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Signifikansi (Uji t) Untuk mengetahui signfikansi pengaruh Pelatihan terhadap efektivitas kerja penulis menggunakan uji t. Apabila nilai t hitung  $> t$  tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t htung

$<$  nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak .

**Uji Hipotesis**

**Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)**

Pengujian pengaruh Pelatihan terhadap efektivitas kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung penulis melakukan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut :

**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.223	3.375	1.844	.000	
	Pelatihan	.827	.086	.844	9.568	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas.Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 9.568 dan t tabel pada  $N = 39$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh t tabel = 1,685 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, dengan demikian  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $9.568 > 1,685$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Pelatihan memiliki kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung .

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai konstanta atau coefficient constant sebesar 6.223. Nilai tersebut mempunyai arti jika variabel tidak ada variabel Pelatihan maka efektivitas kerja sebesar 6.223 satuan maka nilai-nilai tersebut dibentuk model persamaan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y (\text{efektivitas kerja}) = 6.223 + 0,827X,$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa bila nilai kualitas Pelatihan bertambah 1, maka nilai rata-rata efektivitas kerja pegawai bertambah 0.827 atau setiap nilai kualitas Pelatihan bertambah 10 maka nilai rata-rata efektivitas kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,827. Kaidah keputusannya adalah: (a) Jika nilai

probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 sig), maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak, artinya tidak signifikan; (b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 sig), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima, artinya signifikan. Sehingga Pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung .

## **Pembahasan**

Hasil penelitian pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja di Dinas Kependudukan Catatan Sipil di Provinsi Lampung sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas suatu pekerjaan didominasi oleh kemampuan sumber daya manusia yang sudah terlatih.

Menurut (Nelson & Kustiono, 2020) efektivitas merupakan kesesuaian antara output dengan tujuan yang ditetapkan.

Efektivitas harus dinilai atas dasar tujuan yang bisa dilaksanakan, bukan atas dasar konsep tujuan yang maksimum. Efektivitas yaitu hal yang dikerjakan harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas menyangkut derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari tujuan secara keseluruhan. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya dengan baik. Dengan demikian yang menjadi ukuran efektivitas dalam organisasi meliputi seluruh bidang kegiatan dengan kemampuan individu dalam suatu organisasi.

Menurut Georgopoulos dan Tannenbaum dalam (Sari, 2021), bahwa ukuran efektivitas harus didasarkan pada sarana dan tujuan organisasi, daripada berdasarkan pada kriteria yang berasal dari luar. Mereka menemukan bahwa produktivitas dan fleksibilitas tidak berkaitan dengan ketegangan dan konflik, yang saling berhubungan dan berkaitan dengan penilaian efektivitas yang bebas. indikator-indikator efektivitas ini berkaitan erat dengan tujuan organisasi yang dikaji. Untuk mengukur

efektivitas didasarkan pada sarana dan tujuan yang telah ditetapkan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pelatihan memiliki kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Publik Reform*, 1–8. Retrieved from <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/339%0Ahttp://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/viewFile/339/332>
- Fathurrahman, A., Sumardi, S., Yusuf, A. E., & Harijanto, S. (2019). Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Teamwork. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 843–850. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1334>
- Juemi. (2011). *Oleh: Juemi 9 ABSTRAK*. (1), 1013–1017.
- Najib, M. (2019). Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Alam

Persada Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 60.  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3058>

Nelson, N., & Kustiono, A. B. (2020). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 1–8.  
<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.568>

Peraturan Gubernur. (2013). *Pedoman penyelenggaraan pelayan publik*.

Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2), 1–11.  
Retrieved from <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1296>

Sari, C. V. (2021). Efektivitas Pelaksanaan Program MAPPADECENG. *Skripsi*.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.