

PENGARUH SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KERINCI

DOPII APRILINDO, S.Ap¹,
MASNON, S.E., M.Si²., BENI SETIWAN, S.Sos., M.A.P³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

dopilafrilindo03@gmail.com

badrizal1971@gmail.com

benisetiawan15208036@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of Kerinci Regency. This study aims to determine the effect of population administration information systems and employee training on employee performance. The number of samples set was 95 respondents using the quantitative method. As an independent variable, it is population administration information system and employee training, while the dependent variable is employee performance. The analysis used is multiple linear analysis including, coefficient of determination and hypothesis testing.

The results of the analysis using multiple liners can be seen that the population administration information system variable affects employee performance by 0.224 (22.4%), employee training affects employee performance by 0.442 (44.2%) both of these variables have a positive effect on employee performance and the results of the analysis using the coefficient of determination show that 22.3% of the variation in employee performance can be explained by the independent variables examined in this study and 77.7% is explained by other factors outside of this discussion.

The results of hypothesis testing both partially and simultaneously show that the dependent variable on the independent variable has a significant effect using t-test and f-test.

Keywords: Population Administration Information System, Employee Training, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 95 responden dengan menggunakan metode *Kuantitatif*. Sebagai variabel independen, yaitu sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, *Koefisien determinasi* dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis menggunakan *Liner berganda* dapat diketahui bahwa variabel sistem informasi administrasi kependudukan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,224 (22.4%),

pelatihan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,442 (44.2%) kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22,3% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 77,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini.

Hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variabel dependen terhadap variabel independen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f.

Kata kunci: Sistem Informasi Administrasi Kependudukan, Pelatihan Pegawai, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pemerintah merupakan penyelenggara pelayanan publik yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat di semua aspek/bidang. 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.

Kewajiban pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dan hak-hak sipil setiap warga negara juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan kepada negara untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara demi kesejahteraannya sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik.

Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dan diperjelas lagi dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang pedoman standar pelayanan. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah.

Pelayanan publik telah menjadi isu kebijakan yang strategis, karena penyelenggaraan pelayanan publik selama ini belum memiliki dampak yang luas terhadap perubahan aspek-aspek kehidupan masyarakat. Masyarakat yang merupakan pelanggan dari pelayanan publik, juga memiliki kebutuhan dan harapan pada kinerja penyelenggara pelayanan publik yang profesional. Sehingga yang sekarang menjadi tugas Pemerintah Pusat maupun Pemerintahan Daerah adalah bagaimana memberikan pelayanan publik yang mampu memuaskan masyarakat. Adanya implementasi kebijakan desentralisasi dan Otonomi Daerah di Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah

mempunyai tanggung jawab, kewenangan dan menentukan standar pelayanan minimal, hal ini mengakibatkan setiap Daerah (Kotamadya/Kabupaten) di Indonesia harus melakukan pelayanan publik yang sebaik-baiknya.

Pelayanan publik menjadi suatu tolok ukur kinerja Pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang diterima, karena kualitas layanan publik dirasakan masyarakat dari semua kalangan, dimana keberhasilan dalam membangun kinerja pelayanan publik secara profesional, efektif, efisien, dan akuntabel akan mengangkat citra positif Pemerintah.

Menyelenggarakan pelayanan publik merupakan kewajiban pemerintah dalam pemenuhan atas barang, jasa dan pelayanan administratif kepada setiap warga negara. Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas menjadi salah satu ciri tata pemerintahan yang baik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima seluruh masyarakat.

Kinerja pelayanan publik sangat besar pengaruhnya terhadap kualitas kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, membangun sistem manajemen pelayanan publik yang handal adalah keniscayaan bagi daerah kalau mereka ingin meningkatkan kesejahteraan warganya. Perbaikan kualitas pelayanan publik menjadi salah satu alasan mengapa pemerintahan mendesentralisasikan kewenangan penyelenggara-an pelayanan publik ke daerah.

Pelayanan publik oleh aparatur Pemerintah dewasa ini masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Seperti Fenomena yang terjadi di Disdukcapil ialah lamanya jangka waktu penyelesaian surat atau dokumen yang kadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, perilaku tugas pelaksana yang kurang responsif dan lain-lain.

Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan menyatakan bahwa pada hakikatnya negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap penentuan status pribadi dan status hukum setiap peristiwa kependudukan dan peristiwa penting yang dialami oleh penduduk yang berada di dalam dan atau di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Perlindungan dan pengakuan tersebut akan berjalan efektif apabila instansi pelaksana yang berwenang mampu melaksanakan peranannya dengan baik dan profesional.

Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian awal di Disdukcapil Kabupaten Kerinci bahwa belum optimal, hal ini bisa dilihat dari masih kurang responsif pegawai kepada masyarakat yang membutuhkan layanan administrasi, penyelenggaraan pelayanan masih amat dipengaruhi oleh hubungan “perkonco-an”, kesamaan afiliasi politik, dan etnis, pada saat waktu istirahat pegawai banyak yang terlambat kembali setelah waktu istirahat habis, perilaku aparat yang cenderung tebang-pilih terhadap masyarakat, petugas seringkali tidak ada diruangan, petugas seringkali melayani dengan setengah hati, lambat, bertele-tele, serta pegawai seringkali memfokuskan diri kepada handphone mereka bukan kepada pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

Kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan ke arah yang lebih baik. Masih terdapat banyak hal yang menyebabkan kurang optimalnya penyelenggaraan pelayanan publik, misalnya kurangnya sarana dan prasarana, petugas yang belum bersifat melayani dan informasi yang belum memadai sehingga masyarakat harus bolak balik mendapatkan pelayanan, tidak jelasnya waktu dan biaya yang harus dilakukan untuk mendapatkan

pelayanan publik, dan panjangnya prosedur yang harus ditempuh untuk menyelesaikan suatu pelayanan publik.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan pelatihan, karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Sikula dalam Mangkunegara (2011:50) mengatakan, “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana peserta pelatihan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan mencapai perbaikan kinerja yg optimal dan pelayanan yang berkualitas”.

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan ?
2. Seberapa besar pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci ?

Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk mengadakan analisa penelitian ini terhadap masalah yang ada maka penulis menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif diperlukan guna menggambarkan hasil penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebanyak 125.

Sampel

sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebanyak 95.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini sistem administrasi kependudukan dan pelatihan, sedangkan variabel terikat kinerja pegawai.

Alat Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (*questionnaire*) yang diberikan kepada responden.

Interpretasi Data

Skala Likert untuk skor jawaban penelitian

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

Regresi linier Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja Pegawai

b₁ b₂ : Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Pengaruh sistem administrasi kependudukan

X₂ : Pengaruh kinerja

a : Konstanta

e : error

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Uji T

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus uji t, sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Uji F

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X₁ dan X₂ terhadap Y, maka dilakukan dengan rumus F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - K}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan pengolahan SPSS versi 16.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.540	3.698		2.580	.011
	SIAK_(X1)	.224	.088	.235	2.560	.012
	Pelatihan_Pegawai_(X2)	.442	.098	.415	4.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.540 + 0.224 X_1 + 0.442X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai α (Constan) = 9.540

Artinya apabila dianggap tidak ada sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai t (=0) maka kinerja pegawai sebesar 9.540

2. Nilai $b_1 = + 0,224$

Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila sistem informasi administrasi kependudukan dinaikan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 22,4%

3. Nilai $b_2 = + 0.442$

Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila pelatihan pegawai dinaikan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 44,2%

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji – t dan uji – F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel

dependen.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji –t (Uji Partial)

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai secara partial. Ketentuan t tabel (Sugioyono 2007 :368) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 95 - 2 = 93$, maka t tabel = 1.661

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel

tabel Ha diterima bila sig. $\leq 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel 3.2
Hasil Uji – t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.540	3.698		2.580	.011
SIAK_(X1)	.224	.088	.235	2.560	.012
Pelatihan_Pegawai_(X2)	.442	.098	.415	4.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)

Pengaruh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.2 diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2.560 > 1.661$ dengan signifikansi 0,012, maka Ho di tolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel sistem informasi administrasi kependudukan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.3 diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4.512 > 1.661$ dengan signifikansi 0.000, maka Ho di tolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel pelatihan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Uji –F (Uji Simultan)

Uji – F ini digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel bebas yaitu sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS versi 16.0 maka di dapat hasil uji – F, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.3
Uji- F (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.254	2	82.127	13.233	.000 ^a
	Residual	570.967	92	6.206		
	Total	735.221	94			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Pegawai_(X2), SIAK_(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)

Dari tabel 3.3 terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar ($0,000 < 0,05$), dimana f hitung $> f$ tabel ($13,233 > 1661$ berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel -variabel independenya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.223	.207	2.491

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Pegawai_(X2), SIAK_(X1)

Nilai *R square* sebesar 0,223 yang artinya variabel sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar 22,3%, sementara sisanya sebesar 77,7% di pengaruhi faktor variabel lain.

Analisis Besar Pengaruh Secara *Partial* atau Individu

Untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, secara partial atau individu maka alat analisis yang digunakan adalah *Koefisien Determinasi Partial* (r^2).

Berikut ini adalah tabel Koefisien Determinasi partial untuk variabel sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai yang akan menunjukkan nilai r^2 .

**Tabel. 3.5 Koefisien Determinasi Partial (r^2)
Coefficients (a)**

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1						
	SIAK_(X1)	.227	.258	.235	1.000	1.000
	Pelatihan_Pegawai_(X2)	.410	.426	.415	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_(Y)

Berdasarkan tabel koefisien detreminasi partial untuk variabel sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai diatas maka dengan melihat nilai *partial* dapat diketahui besarnya informasi administrasi kependudukan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.258 atau 25,8%. Adapun besarnya pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,426 atau 42,6%.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, Hal ini dapat dibuktikan melalui uji statistik uji F dengan menggunakan SPSS dimana F_{hitung} 13.233 dengan signifikansi 0,000.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara partial antara variabel sistem informasi administrasi kependudukan dengan kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.560 > 1.661$) dengan signifikansi 0,012. Untuk variabel pelatihan pegawai diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($4.512 > 1.661$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$).
3. Besarnya pengaruh sistem informasi administrasi kependudukan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah sebesar 22,3%, sedangkan sisanya sebesar 77,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.
4. Berdasarkan nilai dari tabel *koefisien determinasi partial* dapat ditetapkan bahwa variabel pelatihan pegawai sebesar 42,6% merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik dan kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana
- Cushway, Barry. (2002), *Human Resource Management*, Jakarta: Penerbit: Gramedia.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. 2012, *Era Baru Manajemen*, Terjemahan Tita Maria Kanita, Edisi ke 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Edy,Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,