

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PENYULUH KB DI KABUPATEN
KEBUMEN**

Rani Apriliani

Program Studi S-1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
r.aprilia2204@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen secara parsial dan secara simultan serta pengambilan sampel dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen sejumlah 46 orang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS 24 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen. Kesimpulannya adalah pelatihan kerja (H1), kepuasan kerja (H2) dan disiplin kerja (H3) berpengaruh terhadap kinerja dan pelatihan kerja (H1), kepuasan kerja (H2) dan disiplin kerja (H3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of job training, job satisfaction and work discipline on the performance of family planning instructors in Kebumen Regency partially and simultaneously and the sampling of this study is all 46 Family Planning Extension Employees in Kebumen Regency. The method used is multiple linear regression analysis and processed using SPSS 24 for Windows. The results of this study indicate that job training, job satisfaction and work discipline partially and jointly have a significant effect on the performance of family planning extension workers in Kebumen Regency. The conclusion is that job training (H1), job satisfaction (H2) and work discipline (H3) affect performance and job training (H1), job satisfaction (H2) and work discipline (H3) simultaneously or jointly affect performance.

Keywords: Job Training, Job Satisfaction, Work Discipline and Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya adalah suatu wahana yang efektifitas kegiatannya akan sangat ditentukan oleh unsur manusia yang menyanggah tugas-tugas organisasi atau sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Setiap organisasi atau instansi akan selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena peningkatan kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan. Sebagaimana pendapat Sudjana (2004:145) bahwa faktor manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen, termasuk dalam organisasi.

Unsur-unsur lain dalam organisasi seperti fasilitas, alat-alat, waktu, metode, dan teknik kegiatan, didayagunakan secara optimal oleh manusia yang berada dalam organisasi atau orang-orang yang berkaitan dengan organisasi. Perkataan lain, bahwa kemantapan kegiatan dan keberhasilan suatu organisasi sering tidak ditentukan oleh lengkapnya unsur non-manusia dan struktur organisasi, melainkan akan sangat ditentukan oleh

unsur sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi itu sendiri.

Hal senada juga ditegaskan lagi oleh Hasibuan (2005:10) bahwa manusia akan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia, meskipun alat-alat yang canggih yang dimiliki instansi tidak ada manfaatnya jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan program Keluarga Berencana di Kabupaten Kebumen. Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen membutuhkan pengelolaan manajemen yang baik.

Salah satu komponen penting dari manajemen adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi

yang telah ditetapkan instansi dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada individu atau manusianya. Berikut adalah tabel pencapaian pengendalian penduduk di Kabupaten Kebumen dari tahun 2019-2021 antara lain:

TABEL I-1
JUMLAH PENDUDUK DI KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2019-2021

NO	JUMLAH PENDUDUK KABUPATEN KEBUMEN					
	2019		2020		2021	
	2019	%	2020	%	2021	%
1	1.195.092	100%	1.197.982	100%	1.350.438	100%
	Total Kenaikan		2.890	0,9%	152.456	11%.

Sumber: Dinas Sosial PPKB Kabupaten Kebumen

Berdasarkan dari data diatas dapat dilihat bahwa pertumbuhan penduduk di Kabupaten Kebumen dari 3 tahun terakhir mengalami kenaikan setiap tahunnya. Data kependudukan dari tahun 2019 ke 2020 mengalami kenaikan sejumlah 2.890 orang atau 0,99 % sedangkan data kependudukan dari tahun 2020 ke 2021 mengalami kenaikan yang cukup tinggi yaitu sejumlah 152.456 orang atau 11 %.

Data tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen dapat dikatakan masih belum baik, karena belum sesuai dengan pemaparan UU No. 52 tahun 2009 tentang perkembangan penduduk dan pembangunan keluarga. Tugas pegawai PKB di Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen adalah untuk melakukan penyuluhan program Keluarga Berencana dalam rangka mengendalikan peningkatan jumlah penduduk yang semakin hari tidak seimbang.

Menurut Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada, dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan instansi atau instansi pemerintah, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas instansi dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman.

Fenomena yang terjadi adalah menurunnya kinerja Penyuluh KB, diduga karena kurangnya tenaga Penyuluh KB yang menyebabkan bersikap tidak peduli pada pencapaian tujuan organisasi dalam membuat laporan, sehingga tidak adanya kepuasan dalam bekerja yang mengakibatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan laporan bulanan pun tidak tepat waktu disampaikan ke Dinas Sosial PPKB Kabupaten Kebumen. Seperti mengikuti aturan bahwa paling lambat tanggal awal bulan yang akan datang pada hari kerja, tetapi masih ada yang belum melaporkan hasil kegiatan tersebut.

Faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pelatihan yang dilakukan di suatu organisasi. Pelatihan merupakan suatu hal yang penting dilakukan oleh organisasi untuk memberikan keterampilan dasar terhadap pegawainya, baik itu pegawai baru maupun pegawai

yang sudah ada. Menurut Mangkunegara (2011) mengatakan pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

Pelatihan bagi PKB/PLKB itu sangat penting karena mengajarkan dan memberikan keterampilan baru kepada pegawai sehingga mampu mendorong produktivitas dan kemajuan organisasi. Seperti Latihan Dasar Umum (LDU), Diklat KIE Konseling, Diklat Pengolahan Tribina di Kampung KB, Diklat Teknis PK21, Diklat Ice Breaking, Training Of Trainers (TOT) dan lain sebagainya selama 3 bulan sekali. Program Pelatihan tidak cukup untuk menjamin produktivitas kerja dari pegawai, karena harus dibarengi dengan faktor lain.

Fenomena yang terjadi adalah hubungan positif antara pelatihan dan kinerja, tetapi tidak cukup kuat dan signifikan karena banyak pula pegawai yang telah mengikuti pelatihan tetapi kinerjanya biasa-biasa saja, bahkan ada yang sampai menurun kinerjanya. Hal ini diduga disebabkan oleh waktu bekerja akan segera berakhir, seperti pensiun dan akan dipindahkan tugas. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Menurut Busro (2018:109) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individu, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan serta sesama pegawai dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja tidak selamanya menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi, karena pegawai yang puas dalam bekerja belum tentu berprestasi dan kerjanya meningkat. Namun paling tidak masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius oleh para pengelola organisasi. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis tidak semua pegawai PKB Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan.

Fenomena yang terjadi disana mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas dan semangat kerja rendah akibat tupoksi kerja yang berlebihan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, menurut Hasibuan (2010:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja dapat menimbulkan rasa ketaatan yang dapat membuat pegawai merasa nyaman Pegawai PKB Dinas Sosial Pengendalian Penduduk

dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen. Fenomena ini ditandai dengan masih kurang baik karena adanya keterlambatan waktu pengumpulan waktu laporan bulanan, jam masuk Pegawai PKB Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen”**

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen secara parsial dan secara simultan serta pengambilan sampel dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen sejumlah 46 orang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS 24 for Windows.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Data menurut Arikunto (2006:35) merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan. Menurut sumber pengambilannya, data dapat dibedakan atas dua jenis yaitu antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh Hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden disini adalah Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh Hasil studi kepustakaan seperti catatan-catatan atau dokumen arsip yang dimiliki oleh Dinas Sosial PPKB Kabupaten Kebumen.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau metode pengamatan

Observasi atau metode pengamatan yaitu peneliti mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian baik di lapangan maupun di Dinas Sosial PPKB Kabupaten Kebumen.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu peneliti melakukan penelitian dengan membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan pokok masalah

seperti Pelatihan Kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dan kinerja.

3. Wawancara atau interview

Wawancara atau interview yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak terkait dan berkompeten dalam permasalahan yang sedang diteliti penulis.

4. Kuesioner

Kuesioner yaitu peneliti membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah, lalu menyebarkannya kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang akan dikenai sasaran generalisasi dari sampel yang diambil dalam suatu penelitian (Sutrisno, 1987). Populasi dalam penelitian ini adalah Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen sebanyak 46 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Proses penelitian, seorang peneliti dapat meneliti sebagian atau seluruhnya. Sampel dalam penelitian ini yaitu Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen sebanyak 46 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Menurut Sukmadinata (2006) menyatakan bahwa analisis deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena buatan manusia. Fenomena itu dapat berupa bentuk aktivitas, perubahan, karakteristik, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini relatif sederhana yang tidak membutuhkan landasan teori yang rumit atau pengajuan hipotesis tertentu dan dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden.

Analisis Statistik

Uji Instrumen Penelitian

Uji keabsahan dan dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Bila peneliti membuat laporan tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada objek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka

penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar.

Penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitas adalah instrumen penelitiannya, sedangkan dalam penelitian kualitatif yang diuji adalah datanya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:52). Menguji validitas menggunakan Pearson Correlation yang sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $\sum x_i^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Keterangan pengujian :

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
- 2) Jika nilai r hitung < r tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid atau drop.

Mencari r tabel menggunakan rumus:

$$Df = n - 2$$

Dimana :

Df : Degree of freedom

n : Sample

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner, kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2004). Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60 (Ghozali, 2011).

Rumus Alpha :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varian butir
- s_t^2 = Varian total

Kriteria pengujian :

- 1) Jika Alpha Cronbach > 0,60 atau 60 % maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- 2) Jika Alpha Cronbach < 0,60 atau 60 % maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0 atau nol. Menurut Ghozali (2009) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat:

Besaran VIF atau Variance Inflation Factor dan Tolerance

- 1) Pedoman suatu model regresi yang tidak multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan toleransi dibawah 0,1.
- 2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan toleransi dibawah 0,1.

Besaran korelasi antar variabel independen, pedomannya adalah koefisien antara variabel independen haruslah lemah atau dibawah 0,5.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Jika p value < 0,05 tidak signifikan berarti terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila

terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tersebut seperti titik – titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah menjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tidak dapat terpakai.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik –titik pada grafik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Hal ini untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009). Pada grafik normal plot dengan asumsi sebagai berikut:

- Data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila variabel independen berjumlah dua atau lebih (Simamora, 2004). Hal ini untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan Kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Keterangan :

Y	= Variabel dependen (Variabel respons)
a	= Nilai konstanta
b	= Nilai koefisien regresi
x ₁	= Variabel pelatihan kerja
x ₂	= Variabel kepuasan kerja
x ₃	= Variabel disiplin kerja
x _n	= Variabel independen ke –n

Uji Hipotesis

Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel (y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Rumusnya adalah:

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

Keterangan:

t	= t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table
r ²	= Korelasi parsial yang ditemukan
n	= Jumlah sampel

Kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:89) sebagai berikut:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila t hitung < t tabel dan signifikan > 0,05.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila t hitung > t tabel dan signifikan < 0,05.

Ghozali (2009:17) menentukan tabel dengan rumus sebagai berikut :

$$Df = n - k$$

Keterangan

Df	= Degree of freedom
n	= Jumlah data atau kasus
k	= Jumlah variabel

Uji simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Rumusnya adalah :

$$F \text{ Hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

r ²	= Koefisien determinasi
n	= Jumlah data atau kasus
k	= Jumlah variabel independen

Menurut Ghozali (2009 : 17) kriteria uji f adalah sebagai berikut:

- Apabila f hitung yang diperoleh Hasil perhitungan regresi signifikansi lebih kecil dari

0,05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

- b. Apabila f_{hitung} yang diperoleh Hasil perhitungan regresi signifikan lebih besar dari 0,05 dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Menentukan f_{tabel} menurut Ghozali (2005) dengan rumus sebagai berikut:

Df 1 (dengan pembilang) = $k - 1$

Df 2 (dengan pembilang) = $n - k$

Dimana :

Df = Degree of freedom

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Adapun formulasi yang digunakan menurut Sugiyono (2008), sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma X_1 y + b_2 \Sigma X_2 y + b_3 \Sigma X_3 y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien penentu berganda

b = Koefisien regresi

y = Kinerja

x = pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja

Nilai R terletak antara 0 dan 1

- a. $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara x dan y .
- b. $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara variabel x dan y yang sempurna.

YR Square. Jika nilai r^2 mendekati 1, maka semakin tepat garis regresi untuk mewakili data hasil observasi dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1) Analisis responden berdasarkan jenis kelamin

Data yang terkumpul sebanyak 46 responden diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

TABEL IV-1
RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	Laki - Laki	14	30%
2	Perempuan	32	70%
JUMLAH		46	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki laki sebanyak 14 orang responden atau 30%, kemudian jumlah responden perempuan sebanyak 32 orang responden atau 70%. Dari data tersebut menyatakan bahwa Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen lebih banyak perempuan daripada laki-laki.

2) Analisis responden berdasarkan jenis usia

Data yang terkumpul sebanyak 46 responden diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

TABEL IV-2
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	USIA	JUMLAH	PRESENTASE
1	23 - 30	12	26%
2	31 - 38	12	26%
3	39 - 46	1	2%
4	> 47	21	46%
Total		46	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan usia dengan umur 23-30 tahun sebanyak 12 responden atau sebanyak 26%, usia 31-38 tahun sebanyak 12 responden atau sebanyak 26 %, usia 39-46 tahun sebanyak 1 responden atau sebanyak 2% dan usia yang lebih dari 47 tahun sebanyak 21 responden atau sebanyak 46%.

3) Analisis responden berdasarkan jenis pendidikan

Data yang terkumpul sebanyak 46 responden diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

TABEL IV-3
RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASE
1	SLTA	4	9%
2	D3	1	2%
3	S1	38	83%
4	S2	3	7%
Total		46	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan SLTA berjumlah 4 orang atau 9%, pendidikan D3 berjumlah 1 orang atau 2%, pendidikan S1 berjumlah 38 orang atau 83% dan pendidikan S2 berjumlah 3 orang atau 7%.

Analisis Statistik

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitas adalah instrumen penelitiannya, sedangkan dalam

penelitian kualitatif yang diuji adalah datanya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:52). Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$; $\alpha \leq 5\%$, sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$

Keterangan:

df = degree of freedom

n = jumlah sampel

$df = 46 - 2 = 44$, diperoleh $r_{tabel} = 0,2907$

Berikut ini adalah hasil instrumen penelitian:

a. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Hasil analisis uji validitas Pelatihan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL IV-4
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
PELATIHAN KERJA

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Pelatihan Kerja (X1)	1	0,727	0,290	0,000	Valid
	2	0,810	0,290	0,000	Valid
	3	0,750	0,290	0,000	Valid
	4	0,631	0,290	0,000	Valid
	5	0,478	0,290	0,001	Valid
	6	0,675	0,290	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,290) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel pelatihan kerja dinyatakan valid.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Hasil analisis uji validitas Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL IV-5
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
KEPUASAN KERJA

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,783	0,290	0,000	Valid
	2	0,804	0,290	0,000	Valid
	3	0,827	0,290	0,000	Valid
	4	0,648	0,290	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,290) dengan nilai signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil analisis uji validitas Disiplin Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL IV-6
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL
DISIPLIN KERJA

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Disiplin Kerja (X3)	1	0,815	0,290	0,000	Valid
	2	0,727	0,290	0,000	Valid
	3	0,699	0,290	0,000	Valid
	4	0,795	0,290	0,000	Valid
	5	0,640	0,290	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,290) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis uji validitas Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL IV-7
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Kinerja (Y)	1	0,649	0,290	0,000	Valid
	2	0,816	0,290	0,000	Valid
	3	0,505	0,290	0,000	Valid
	4	0,764	0,290	0,000	Valid
	5	0,682	0,290	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,290) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Variabel Kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika r alpha $> 0,6$ maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika r alpha $< 0,6$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil instrumen penelitian sebagai berikut:

TABEL IV-8
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	0,764	$\alpha > 0,60$	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,762	$\alpha > 0,60$	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,780	$\alpha > 0,60$	Reliabel
4.	Kinerja	0,723	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0 atau nol. Menurut Ghazali (2009) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat :

- a. Besaran VIF atau Variance Inflation Factor dan Tolerance
 - 1) Pedoman suatu model regresi yang tidak multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan toleransi dibawah 0,1.
 - 2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan toleransi dibawah 0,1.
- b. Besaran korelasi antar variabel independen, pedomannya adalah koefisien antara variabel independen haruslah lemah atau dibawah 0,5.

TABEL IV-9
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

No	Model	Kolinieritas Statistik	
		Tolerance	VIF
1.	Pelatihan Kerja	0,495	2,019
2.	Kepuasan Kerja	0,576	1,735
3.	Disiplin Kerja	0,488	2,049

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghazali (2013) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Jika p value $< 0,05$ tidak signifikan berarti terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tersebut seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah menjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tidak dapat terpakai.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik pada grafik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

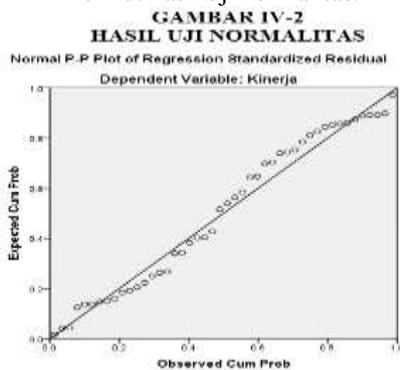
Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu atau menyebar jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali : 2009). Metode grafik normal plot dengan kriteria bahwa jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas berdasarkan P-P Plot dengan asumsi:

- a. Data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut hasil uji normalitas:



Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan gambar diatas, penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka distribusi data dinyatakan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:224) analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel

terikat (Y) bila variabel bebas diubah. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Nilai Konstanta
- x₁ : Pelatihan Kerja
- x₂ : Kepuasan Kerja
- x₃ : Disiplin Kerja
- b₁ : Koefisien regresi Pelatihan Kerja
- b₂ : Koefisien regresi Kepuasan Kerja
- b₃ : Koefisien regresi Disiplin Kerja
- e : Residual

Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 for windows dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL IV-10
HASIL UJI REGRESI

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.320	1.438		.918	.364
Pelatihan Kerja	.318	.118	.350	2.700	.010
Kepuasan Kerja	.285	.118	.289	2.408	.020
Disiplin Kerja	.272	.121	.294	2.258	.029

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui: a = 1.320, b₁ = 0,318, b₂ = 0,285, b₃ = 0,272

Berdasarkan Tabel IV.12 diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,320 + 0,318 X_1 + 0,285 X_2 + 0,272 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a : Konstanta 1,320 yang menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan terhadap Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, maka Kinerja tetap sebesar 1,320.
- b₁ : Pelatihan Kerja (X₁) 0,318 ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Jika nilai Pelatihan Kerja naik 1 poin sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,318.

- b_2 : Kepuasan Kerja (X2) 0,285 ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang terhadap Kinerja Jika nilai Kepuasan Kerja naik 1 poin sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,285.
- b_3 : Disiplin Kerja (X3) 0,272 ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Jika nilai Disiplin Kerja naik 1 poin sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,272.

Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel (y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$

Keterangan :

df = Degree of freedom

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

$df = 46-3-1 = 42$ diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,018

**TABEL IV - 11
HASIL UJI T**

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Tingkat signifikansi
Pelatihan Kerja (X1)	2,700	2,018	0,01
Kepuasan Kerja (X2)	2,408	2,018	0,02
Disiplin Kerja (X3)	2,258	2,018	0,02

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2022

- a. Pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja. hasil uji t tabel iv-11 variabel pelatihan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,700 > t_{tabel} 2,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. hasil uji t tabel iv-11 variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar

2,409 > t_{tabel} 2,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

- c. Pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja. hasil uji t tabel iv-11 variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,258 > t_{tabel} 2,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji f) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Menurut Ghozali (2009:17) kriteria uji f adalah sebagai berikut:

- a. Apabila f hitung yang diperoleh hasil perhitungan regresi signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan f hitung > f tabel, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila f hitung yang diperoleh hasil perhitungan regresi signifikan lebih besar dari 0,05 dan f hitung < f tabel, maka hipotesis ditolak.

**TABEL IV - 12
UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA*					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,747	3	44,582	26,159	,000 ^b
Residual	71,579	42	1,704		
Total	205,326	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan hasil uji ANOVA / bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,096 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 26,159 lebih besar dari Ftabel 2,83 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Koefisien determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama (simultan).

TABEL IV - 14
KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.626	1.10548

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,651 artinya sebesar 65,1% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sebesar 34,9% (100%-65,5%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen. Namun kenyataan yang ada bahwa pelatihan yang dilakukan, tidak didasarkan pada undang-undang tentang pokok-pokok kepegawaian yang menyebutkan dalam rangka peningkatan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk keagairahan kerja.

Hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya penyuluh keluarga berencana pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen ini setuju, bahwa program pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pernyataan kuesioner pelatihan kerja masih banyak responden menyatakan tidak setuju karena setiap penyuluh keluarga berencana mempunyai desa binaan yang lebih.

Hal ini disebabkan jumlah penyuluh keluarga berencana dengan jumlah desa tidak berimbang, karena jadwal PKB pelatihan terkadang terjadi bentrok dengan jadwal kegiatan penyuluhan ke desa sehingga kurang maksimal. Sebagai contoh ketika PKB ikut pelatihan dan mendapatkan materi serta di jelaskan oleh instruktur pelatihan yang tepat maka secara individu PKB tersebut akan mendapatkan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Lion Superindo.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen.

Namun kenyataan yang ada bahwa penempatan pegawai atau jabatan struktural, tidak didasarkan prestasi kerja dan kemampuan memberi pelayanan kepada masyarakat, tetapi lebih sering didasarkan pada senioritas, loyalitas dan kepercayaan atasan kepada bawahan.

Hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya penyuluh keluarga berencana pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen ini setuju, bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pernyataan kuesioner pelatihan kerja masih banyak responden menyatakan tidak setuju karena Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini penyuluh keluarga berencana dalam penempatannya masih belum atas dasar yang menitik beratkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karir dalam penyerapan anggaran atau target.

Sebagai contoh ketika PKB merasakan kepuasan terhadap atasan, kenyamanan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi otomatis kinerja PKB akan meningkat. Hasil penelitian I Gusti Agung Bagus Cakra (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Karangasem.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen. Namun kenyataan yang ada bahwa kedisiplinan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan masih sering dilanggar baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya penyuluh keluarga berencana pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen ini setuju, bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pernyataan kuesioner pelatihan kerja masih banyak responden menyatakan tidak setuju karena belum sesuai dengan peraturan dalam bekerja.

Seperti contoh ketika PKB datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kinerja akan meningkat. Hasil penelitian Safriatna, Hermanto dan Amalia Kusuma Wardini (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Bima.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji F menggambarkan bahwa pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja

memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat Hasil jawaban responden tersebut di atas yang menjawab tidak setuju.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil dari analisis data menunjukkan pelatihan kerja (H1) berpengaruh terhadap kinerja.
2. Hasil dari analisis data menunjukkan kepuasan kerja (H2) berpengaruh terhadap kinerja.
3. Hasil dari analisis data menunjukkan disiplin kerja (H3) berpengaruh terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel pelatihan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Implikasi

Implikasi Praktis

1. Bagi Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen pelatihan kerja berada dalam kategori cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi dengan melakukan berbagai upaya dalam proses pembelajaran dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan demi tercapainya kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen yang diharapkan.
2. Bagi Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen kepuasan kerja diharapkan selalu membangun komunikasi antar sesama Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen agar dapat menumbuhkan pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap dan tindakan dan hubungan yang semakin baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen.
3. Bagi Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen disiplin kerja diharapkan agar selalu berusaha memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk dapat memotivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan mengatur waktu lebih efektif dan efisien agar kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen meningkat.

Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian I Gusti Agung Bagus Cakra (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKB.
3. Hasil penelitian Safriatna, Hermanto dan Amalia Kusuma Wardini (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKB.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 3.
- Afandi, Pandi. 2016.. *Concept & Indicator Human Resourchrs*. Yogyakarta: Deepublish .
- Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cakra, I Gusti A. B. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja PKB di Kabupaten Karangasem*. Vol. 02, No. 1 Desember, 49-68.
- Danin. Sudarwan. 2012. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Duha, T. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: UNDIP.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Djuhartono & Sodik. 2021. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Lion Superindo*. Vol. 1, No. 2 Agustus, 316-325.
- Iskandar, & Yuhansyah. 2018. *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Edisi 14, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Samsudin Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Safriatna, Hermanto & Amalia Kusuma Wardini. 2020. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Terhadap PKB di Kabupaten Bima*. Vol. 4, No. 3 Juli, 2656-6753.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-5)*. Bandung: PT. Refika.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana, D. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno Hadi. 1987. *Metodologi Rerearch*. Yogyakarta : Andi Offset
- _____. 2004. *Metodologi Research 2*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Susanty, A, & Baskoro, S. W. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. *J@TI Undip*, 7(2), 79.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009. Diambil dari [jdihn.go.id:https://jdih.kemenpppa.go.id/peraturan/uu%20no%2052%20tahun%202009.pdf](https://jdih.kemenpppa.go.id/peraturan/uu%20no%2052%20tahun%202009.pdf) diakses 20 Desember 2021.