



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen

Rani Apriliani<sup>1</sup>, Much. Riyadus Solichin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Bangsa

r.aprilia2204@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: July 25<sup>th</sup> 2022

Accepted: July 28<sup>th</sup> 2022

Published: August 1<sup>st</sup> 2022

#### Keywords:

*Job Training, Job*

*Satisfaction, Work*

*Discipline, Performance*

### ABSTRACT

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, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

### Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya adalah suatu wahana yang efektifitas kegiatannya akan sangat ditentukan oleh unsur manusia yang menyandang 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 1. Jumlah Penduduk di Kabupaten Kebumentahun 2019-2021**

No.	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 batasanbatasan 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 biasabiasa 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 kepuasaan 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.

### **Metode Penelitian**

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.

### **Sampel dan Populasi**

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.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki - Laki	14	30%
2	Perempuan	32	70%
<b>JUMLAH</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (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.

### Analisis Responden Berdasarkan Usia

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

**Tabel 3. 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%
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (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%.

### Analisis Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Slta	4	9%
2	D3	1	2%
3	S1	38	83%
4	S2	3	6%
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (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 6%.

**Uji Instrumen Penelitian**

**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  $df = n - 2$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja**

Variabel	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifikan	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 (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.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	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 (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.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	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 (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.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifiksi	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 (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.

**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  $r \text{ alpha} > 0,6$  maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika  $r \text{ alpha} < 0,6$  maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil instrumen penelitian sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Ket
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 (2022)

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Model	Kolinieritas Tolerance	Statistik 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 (2022)

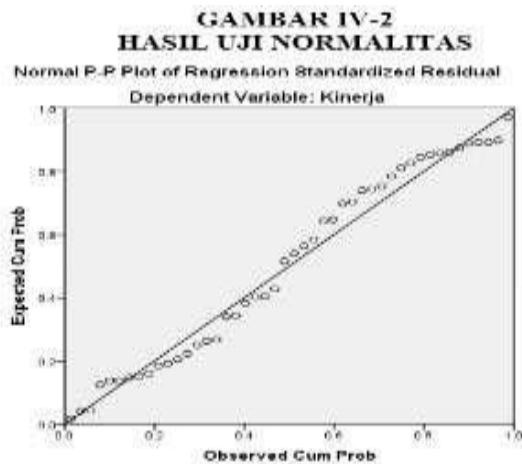
Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $VIF \leq 10$  dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model dapat dipakai.

**Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu atau menyebar jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**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.

**Uji Parsial (Uji-t)**

**Tabel 10. Hasil Uji-t**

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

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

1. 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.
2. 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.
3. 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.

**Uji Simultan (Uji-F)**

**Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.747	3	44.582	26.159	.000 <sup>b</sup>
Residual	71.579	42	1.704		
Total	205.326	45			

Sumber: Data Primer Diolah (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.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

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

**Tabel 12. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.626	1.30548

Sumber: Data Primer Diolah (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 kegairahan 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 dan Saran**

### **Kesimpulan**

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, selain itu 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. Terakhir, diupayakan 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.

## Referensi

- 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, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resourchrs*. Yogyakarta: Deepublish .
- Alfred, R. L. (1983). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (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. G. A. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(1), 49-68.
- Danim, S. (2012). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Iskandar, N., Kep, M., Yuhansyah, N., & Kep, M. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Edisi 14, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Safriatna, S., Hermanto, H., & kusuma Wardini, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 4(3), 2656-6753.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-5). Bandung: PT. Refika.
- Simamora, H. (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.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, H. (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 (studi kasus pada pt. PIn (persero) apd semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sukmadinata, N. S. (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.