

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN SRAGEN**

**Oleh**

Woro Dwi Handayani<sup>1</sup>; Suwardi<sup>2</sup>; Herning Suryo Sardjono<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta woro@gmail.com

<sup>2</sup> Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta,  
suwardi.unisri@gmail.com.

<sup>3</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
herningsuryo@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen, 2) Untuk menganalisis pengaruh antara etos kerja dengan kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen, 3) Untuk menganalisis pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen, 4) Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi etos kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan menggunakan teknik sampling teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan R Square yaitu sebesar 0,721 atau 72% . hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan memberikan hampir semua kontribusi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% (100 % - 72%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya PKB di Kabupaten Sragen.

**Kata kunci:** Iklim organisasi, Etos Kerja, Pendidikan Pelatihan (Diklat), Kinerja PKB

## Pendahuluan

Keberhasilan realisasi program KB di Kabupaten Sragen seharusnya dapat mencapai target apabila iklim organisasi dalam lingkungan DPPKBPPPA kondusif sehingga pegawai PKB dapat menjalankan peran dan tugasnya dalam mensosialisasikan program KB dan memfasilitasi kader kadernya di desa dengan baik, apalagi jika mendapat dukungan dari pimpinan dan personel lainnya di kantor DPPKBPPPA Kabupaten Sragen. Seperti pendapat Litwin dan Stringer mengatakan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang baik secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku mereka (Tastan & Güçel, 2014). Pengelolaan SDM dipengaruhi oleh banyak hal antara lain: kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, struktur organisasi, prosedur kerja, keterlibatan dan partisipasi karyawan serta iklim organisasi (Mahsun, 2012). Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Organisasi merupakan kumpulan sistem atau sub sistem yang memiliki keterkaitan dan menyatu sebagai wadah untuk mencapai tujuan tertentu (Griffin, 2013).

Sebelum otonomi daerah jumlah PKB berkisar 36 ribu orang untuk menangani 60 ribu desa atau

kelurahan. Namun kini menurun menjadi 16 ribu orang untuk 81 ribu desa atau kelurahan. Dengan jumlah PKB saat ini, seorang PKB memiliki wilayah kerja 4-5 desa atau kelurahan. Di Kabupaten Sragen, PKB rata-rata memiliki wilayah binaan sebanyak 5-6 desa binaan. Padahal 3idealnya seorang PKB memiliki wilayah kerja 1-2 desa atau kelurahan. Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga muncul rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Pasaribu & Indrawati, 2016).

Etos kerja para karyawan penting untuk diperhatikan agar mereka bekerja secara profesional. Menurut Sukardewi (2013:3), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja akan memiliki kinerja yang baik, sedangkan mereka yang tidak memilikinya cenderung acuh tak acuh, malas dan masa bodoh dalam bekerja. Etos kerja pegawai PKB yang tinggi akan berhubungan dengan kualitas pendidikan dan perilaku profesinya. Untuk dapat meningkatkan Etos Kerja, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi etos kerja pegawai PKB. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan seorang pegawai PKB akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang

sehat dan berkembang. Etos memang perlu dimiliki oleh setiap orang (karyawan) agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar (Amin, M. H., Sjahrudin, H., & Alam, S., 2018). PKB yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan meskipun dalam kenyataannya dihadapkan pada kondisi dan tuntutan di lapangan yang berat.

Memasuki era desentralisasi berbagai jenis pendidikan pelatihan bagi PKB baik teknis maupun fungsional telah banyak diselenggarakan oleh Bidang Pelatihan dan Pengembangan BKKBN. Menurut Ambar (2014:219) pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. PKB diharapkan bisa optimal dalam bekerja sesuai dengan potensi serta kemampuannya. PKB dapat menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan dan kebutuhan masyarakat seiring dengan pemberlakuan UU No. 22 tahun 1999 dan diperbarui dengan Undang-undang No. 32 th. 2004 tentang pemerintahan daerah yang esensinya adalah pemberdayaan masyarakat menuju kemandirian. Menurut Siagian (2010) pendidikan dan pelatihan merupakan cikal bakal pengembangan SDM. Payaman Simanjuntak (2005 : 43), pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Karyawan atau pegawai menjadi faktor penting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal diperlukan

waktu yang tidak instan (Rani & Mayasari, 2016). Terbatasnya jumlah Penyuluh KB menimbulkan berbagai masalah dan tantangan yang sebelumnya tidak pernah dihadapi seperti bertambahnya jumlah desa binaan yang sebelumnya hanya 1 desa menjadi 5 desa, yang sebelumnya hanya 4 desa menjadi 8 desa dan seterusnya. Sangat sulit bagi penyuluh KB untuk menghindari kejadian dan fakta yang terjadi di wilayah tugasnya, yang sebelumnya telah mapan dari sisi sistem kerja, kemitraan, pencatatan dan pelaporannya kemudian sekarang dihadapkan pada berbagai problema yang sangat berat seperti halnya, beban tugas yang terlalu banyak, institusi masyarakat yang tidak loyal lagi, kepala desa yang kurang perhatian, dukungan dana yang semakin mengecil. (Dyah Siti Sundari:2013).

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya ( Herman Sjahrudin, 2019). Tetapi kinerja pegawai PKB lebih pada untuk memenuhi tuntutan formal dari pada memenuhi kebutuhan masyarakat. Pegawai PKB merasa sudah bekerja bila sudah memenuhi tuntutan formal yang berupa tugas-tugas administrasi seperti pengumpulan, penyedia data, pengisian data, mengolah data dan melaporkan data dalam bentuk data laporan bulanan dengan jenis laporan yang sangat banyak. Tugas administrasi yang sebenarnya merupakan kegiatan pendukung untuk dapat memberikan pelayanan dan peningkatan KB di anggap sebagai tugas utama. Seperti pendapat Hesti Umiyati dkk ( 2020) bahwa kinerja merupakan salah satu faktor dalam

mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena dengan adanya penilaian kinerja pegawai maka organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada. Informasi yang relevan dan reliabel mengenai prestasi masing-masing pegawai sangat diperlukan bagi instansi Pemerintah.

Bertolak dari permasalahan di atas maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen, 2) untuk menganalisis pengaruh antara etos kerja dengan kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen, 3) untuk menganalisis pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen, 4) untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi etos kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja PKB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.

### **Metode**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Masalah yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh antara iklim organisasi dan etos kerja secara bersama – sama terhadap kinerja PKB

pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian, yaitu variabel bebas yang terdiri atas Iklim Organisasi, Etos Kerja, pendidikan dan pelatihan serta variabel terikat, yaitu Kinerja PKB.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen yaitu sebanyak 50 orang responden. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 (empat) yaitu instrumen untuk variabel iklim organisasi, pendidikan dan pelatihan, etos kerja dan kinerja PKB. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh dari satu variabel independen (motivasi, kepuasan kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil**

Hasil uji F pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat bebas pembilang 2 ( $k-1 = 3-1$ ) dan derajat bebas penyebut 47 ( $n-k = 50-3$ ) (Pratisto, 2009) diperoleh hasil sebesar 3,20. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1  
Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	624.387	3	208.129	39.543	.000 <sup>b</sup>
Residual	242.113	46	5.263		
Total	866.500	49			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan uji F pada Tabel 21 diatas didapat nilai F sebesar 39.543 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena Uji F lebih besar dari F tabel ( $39.543 > 3.20$ ), maka H<sub>5</sub> diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan

pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.

Tabel 2  
Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.036	2.601		9.240	.000
	IKLIM ORGANISASI	-.034	.101	-.028	-.0,332	.742
	ETOS KERJA	-.663	.088	-.638	7.528	.000
	DIKLAT	.427	.085	.407	5.035	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

a. Pengujian Hipotesis Iklim Organisasi  
Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 22 menunjukkan bahwa t hitung sebesar -0,332 dan t tabel sebesar 1.67722, sehingga t hitung < ttabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel iklim organisasi memiliki nilai sebesar 0.742 diatas dari nilai signifikan sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima

dan H<sub>1</sub> ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen..

b. Pengujian Hipotesis Etos Kerja  
Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 22

menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar  $-7.528$  dan  $t$  tabel sebesar  $1.67722$ , sehingga  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel nilai Etos Kerja sebesar  $0,000$  di bawah dari nilai signifikan sebesar  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen..

- c. Pengujian Hipotesis Pendidikan dan Pelatihan  
Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 22 menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar  $5.035$  dan  $t$  tabel sebesar  $1.67722$ , sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel nilai Pendidikan dan Pelatihan sebesar  $0,000$  di bawah dari nilai signifikan sebesar  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.

## Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Dari hasil uji  $t$  bahwa  $t$

hitung sebesar  $-0,332$  dan  $t$  tabel sebesar  $1.67722$ , sehingga  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel iklim organisasi memiliki nilai sebesar  $0.742$  diatas dari nilai signifikan sebesar  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.

Seperti hasil penelitian Pasaribu & Indrawati (2016) dan Raza & Arid (2010) yang mengatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan karena adanya suatu keterikatan antar dimensi iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Iklim organisasi sendiri menurut Robert Stringer (2002) lebih berfokus pada persepsi yang masuk akal dan dapat dinilai, terutama yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Wirawan, 2016). Tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai disebabkan karena pegawai memiliki persepsi yang kurang baik terhadap lingkungan internal dalam instansi. Kenyamanan yang tercipta dengan lingkungan internal bisa terjadi karena kurang nyaman dengan rekan kerja, kurang nyaman dengan suasana tempat kerja, kurang nyaman dengan fasilitas

yang ada di instansi, dan kurang nyaman dengan apa yang dikerjakan di instansi.

Selain hal-hal di atas, iklim organisasi kurang memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja PKB Kabupaten Sragen dikarenakan PKB merupakan pegawai pusat yang bernaung di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. PKB juga ditempatkan di tingkat kecamatan dengan wilayah binaan masing-masing yang menyebabkan jarang berinteraksinya PKB dengan pihak dinas ataupun PKB di Kecamatan lain. Hal tersebut mengakibatkan, kurang terjalannya komunikasi yang seharusnya menjadi faktor pendukung terciptanya iklim organisasi yang positif.

## 2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar  $-7.528$  dan  $t$  tabel sebesar  $1.67722$ , sehingga  $t$  hitung  $< t$  tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel nilai Etos Kerja sebesar  $0,000$  di bawah dari nilai signifikan sebesar  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.

Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan melakukan

pekerjaan dengan penuh dedikasi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Penelitian dari (Damanik et al., 2018), menyatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian dengan penelitian (Samosir et al., 2016) yang menunjukkan pengaruh yang positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa prediktor kinerja karyawan adalah etos kerja dan mendukung temuan dari penelitian terdahulu Kencanawati (2013) dan Octarina (2013) mengatakan etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suatu karyawan.

## 3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 22 menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar  $5.035$  dan  $t$  tabel sebesar  $1.67722$ , sehingga  $t$  hitung  $> t$  tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel nilai Pendidikan dan Pelatihan sebesar  $0,000$  di bawah dari nilai signifikan sebesar  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

(DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.

Wilson (2012: 202) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga. Pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi sehingga dapat diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009, h. 8), yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi knowledge dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

4. Pengaruh Iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji F didapat Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $39.543 > 3.20$ ), maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten

Sragen.

Untuk koefisien determinasi, terlihat dari R Square yaitu sebesar 0,721 atau 72%. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan memberikan hampir semua kontribusi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% ( $100\% - 72\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

### Penutup

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian di lapangan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai tetapi tidak signifikan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi kondusifitas iklim organisasi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen maka akan diikuti dengan makin tinggi pula kesempatan untuk mewujudkan kinerja pegawai atau sebaliknya. Artinya terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi terwujudnya kinerja pegawai sebab kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya

- pada tugas yang sedang dilaksanakan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara etos kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi etos kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.
  3. Terdapat pengaruh yang positif antara pengalaman pendidikan dengan kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen, meskipun dengan tingkat hubungan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman pendidikan dan pelatihan pegawai maka semakin terbuka kesempatan mewujudkan kinerja pegawai dan sebaliknya.
  4. Iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Sragen.. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi, etos kerja, pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya PKB di Kabupaten Sragen.

## Daftar Pustaka

- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Griffin. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun.* 2012. Metodologi Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Pasaribu, E., & Indrawati, A. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana.*
- Payaman J. Simanjuntak.* 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit
- Rani, I.H., & Mayasari, M.,* 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja. Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Politeknik Negeri Batam.
- Siagian, Sondang P.* 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sukardewi, Nyoman, dkk.* 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suardi. 2022. Perception and Aspiration on Primary Healthcare Service Quality in Puskesmas in Pati Regency Government, Central Java

Province, Indonesia.  
International Journal of  
Scientific Research and  
Management (IJSRM).

Tastan, S. B. 2013. The Influences of Participative Organizational Climate and SelfLeadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(2013), 407 – 419.