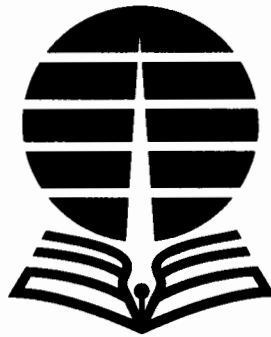


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PLKB DI BADAN KELUARGA BERENCANA
KELUARGA SEJAHTERA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (BKBKSPP)
KABUPATEN WONOGIRI**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

BAGUS SETYO UTOMO

NIM. 500641389

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2017

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PLKB DI BADAN KELUARGA BERENCANA KELUARGA SEJAHTERA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (BKBKSPP) KABUPATEN WONOGIRI

Bagus Setyo Utomo
Bagoes.setyo.utomo@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Keberhasilan realisasi program Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Wonogiri seharusnya dapat mencapai target apabila iklim organisasi, etos kerja dan motivasi pegawai di lingkungan Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri kondusif, sehingga petugas PLKB dapat menjalankan peran, tugas dan tanggung jawabnya dalam mensosialisasikan program Keluarga Berencana. Penelitian ini dilakukan untuk menguji, mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PLKB di lingkungan Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri sejumlah 40 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sehingga teknik sampling dalam penelitian ini digunakan metode total sampel. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner atau angket dan wawancara. Untuk menguji instrumen penelitian digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk mengukur keandalan setiap item pada variabel penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5% serta uji asumsi klasik yaitu uji linearitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Berdasarkan hasil analisis data, ternyata secara parsial variabel iklim organisasi, etos kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara serentak (simultan) diperoleh hasil bahwa variabel iklim organisasi, etos kerja dan motivasi juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 93,3 % dan sisanya sebesar 0,07 % dipengaruhi oleh selain dari ketiga variabel tersebut. Ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja PLKB yaitu sebesar 85,56 %, dibandingkan pengaruh variabel iklim organisasi 82,81 % dan pengaruh etos kerja 83,91 %.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Etos Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CLIMATE , WORK ETHIC AND MOTIVATION TO PLKB PERFORMANCE IN BADAN KELUARGA BERENCANA KELUARGA SEJAHTERA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN (BKBKSPP) IN WONOGIRI REGENCY**

Bagus Setyo Utomo
Bagoes.setyo.utomo@gmail.com

Master's Degree Programme
Terbuka of Univercity

The success of programme realization of Keluarga Berencana (KB) in Wonogiri regency should be achieve the target when the organization climate, work ethic and motivation of officers in Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) in Wonogiri Regency environment was conducive, so PLKB officers could perform their's role, assignment and responsibility in programme socialization of Keluarga Berencana (KB). This research was implemented for analyzing the organization climate, work ethic and motivation to PLKB performance. The population that become to research object in this research was PLKB officers in Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) in Wonogiri Regency environment amount 40 officers. Because the amount of population in this research was relatively small, the sample of this research was taken from the all of population, so the sampling technique in this research was named total sample methode. The data of the research was collected using questionnaire or inquiry and interview. To examine the research instrument was used validity examination and realibility instrument, they were used to measuring the realibility every items in the research variable. The analyze of the data was used multiple linear regression analyze, hypothesis examine using t examination and F examination with the level of significance amount 5 % also classic assumption examination that consists of linearity, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation examination. Based on the analyze result, partially organization climate variable, work ethic and motivation significantly influence to the performance. Simultaneously, it was obtained the result that organization climate variable, work ethic and motivation also influence significantly and positively to the performance with the value of the influence amount 93.3 % and 0.07 % was influenced apart from these three variables. In fact, the motivation variable has the most dominant influence on the PLKB performance amount 85,56 %, was compared to the influence of climate organization variable amount 82,81% and work ethic amount 83,91 %.

Keywords : Organization Climate, Work Ethic, Motivation, Performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.



Semarang, 22 Desember 2017
Yang menyatakan



(BAGUS SETYO UTOMO)

NIM : 500641389

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan

Penyusun TAPM : Bagus Setyo Utomo

NIM : 500641389


Program Studi : Magister Administrasi Publik



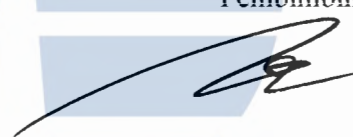
Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



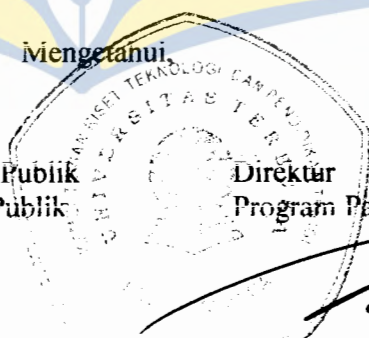
Dr. Sri Suwartiningsih
NIDN. 0616056701



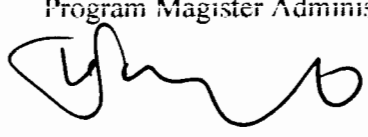
Dr. Liestiyodono Bawono, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

Mengetahui


Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Magister Administrasi Publik



Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003



Dr. Liestiyodono Bawono, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Bagus Setyo Utomo
 NIM : 500641389
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSP) Kabupaten Wonogiri.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/25 Nopember 2017

W a k t u : Jam 08.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Suparti, M.Pd

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Sri Suwitri, M. Si

Pembimbing I


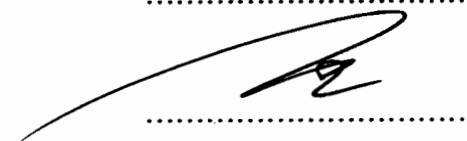
Nama : Dr. Sri Suwartiningsih

Pembimbing II

Nama : Dr. Liestiyodono, M. Si

Tandatangan



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh Program Pascasarjana (S-2) pada Universitas Terbuka.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini baik perorangan maupun secara kelembagaan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojak Darajat, M.Bus.Ph.D, selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr.Liestyodono Bawono, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, beserta dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu dan materi khususnya dalam disiplin ilmu administrasi publik.
3. Bapak Dr.Darmanto, M.Ed selaku Ketua Program Jurusan Administrasi Publik yang telah memberi kesempatan penulis untuk menyusun tesis dan sekaligus dorongan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Dr.Sri Suwartiningsih, selaku dosen pembimbing utama yang telah menyempatkan waktunya guna memberi bimbingan kepada penulis mulai awal hingga selesainya tesis ini. Juga terimakasih kepada Bapak Dr.Liestyodono Bawono, M.Si, selaku pembimbing kedua yang telah membimbing proses penulisan tesis ini sampai selesai.

5. Ibu Reni Ratnasari, SH.MM, selaku Kepala Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri yang telah memberi kesempatan untuk studi lanjut dan membantu memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
6. Teman-teman mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka yang membantu guna penyelesaian tesis ini.
7. Rekan-rekan kerja khususnya PLKB se Kabupaten Wonogiri yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data khususnya pengisian kuesioner sebagai bahan untuk penyusunan tesis.
8. Kedua Orang tua dan mertuaku, isteriku tercinta Deasy Widya Santi, ketiga anakku Gabra, Gibran, Gaza serta rekan-rekan, sahabat dan juga yang lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Pepatah mengatakan “Tiada Gading Yang Tak Retak”, demikian juga dalam penulisan tesis ini yang masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran perbaikan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang, dan khususnya di lingkungan Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.

Semarang, ... Nopember 2017

Penulis

Bagus Setyo Utomo

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

N a m a : **Bagus Setyo Utomo**

NIM : 500641389

Program Studi : **Administrasi Publik**

Tempat / Tanggal Lahir : **Ponorogo, 21 September 1979**

Riwayat Pendidikan : **Lulus SD di Ponorogo pada tahun 1992**
Lulus SMP di Ponorogo pada tahun 1995
Lulus SMA di Ponorogo pada tahun 1998
Lulus Sarjana(S1) di Universitas Muhammadiyah
Malang (UMM) pada tahun 2005

Riwayat Pekerjaan : **Tahun 2002 s/d 2008 sebagai karyawan Maestro**
Multimedia di Malang
Tahun 2008 s/d 2009 sebagai karyawan di BKK
Kismantoro, Kabupaten Wonogiri
Tahun 2010 s/d 2011 sebagai karyawan di BKK
Selogiri, Kabupaten Wonogiri
Tahun 2011 s/d sekarang sebagai PNS PLKB di
BKBSPP Kabupaten Wonogiri



Wonogiri, Nopember 2017

Bagus Setyo Utomo

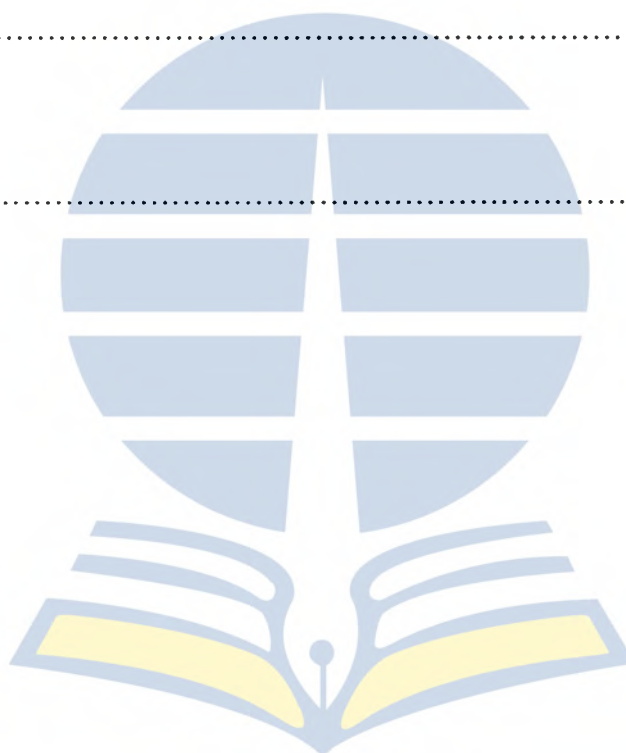
NIM. 500641389

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi.....	ii
Lembar Layak Uji	iii
Lembar Persetujuan TAPM.....	iv
Lembar Pengesahan TAPM.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Teori	11
1. Manajemen publik.....	11
2. Pengertian kinerja.....	14

3. Pengukuran-pengukuran kinerja.....	17
4. Pengukuran kinerja PLKB.....	19
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	20
6. Pengertian iklim organisasi	23
7. Etos kerja.....	27
8. Pengertian motivasi.....	30
9. Konsep-konsep teori motivasi.....	34
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	41
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Desain Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Skala Pengukuran Variabel	47
D. Instrumen Penelitian	50
E. Prosedur Pengumpulan Data	51
F. Metode Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Gambaran secara umum.....	57
2. Karakteristik responden	61
3. Uji instrumen	66

4. Deskripsi hasil penelitian	73
B. Pembahasan	78
1. Analisis data	78
2. Pengujian hipotesis	83
3. Pembahasan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. KESIMPULAN.....	97
B. SARAN.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir Teoritis Hubungan Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja	44



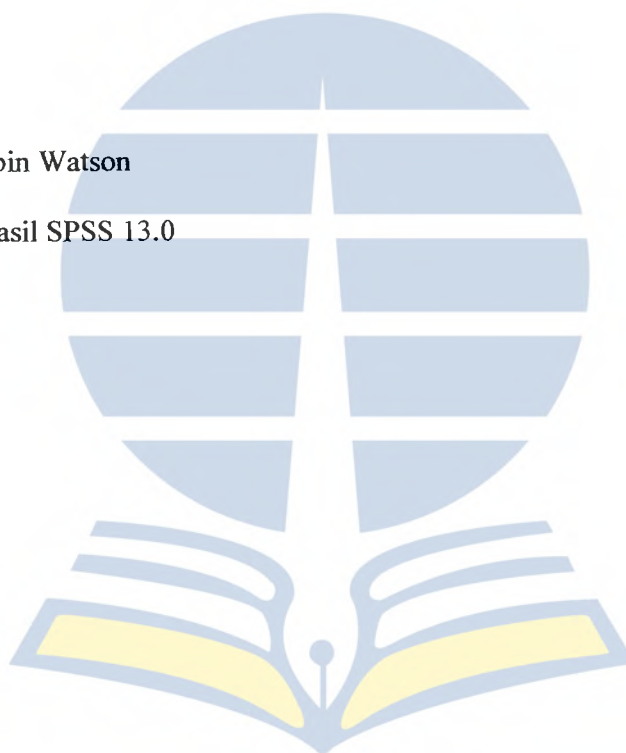
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2. Komposisi Responden Menurut Usia	62
Tabel 4.3. Komposisi Responden Menurut Jenjang Pendidikan	63
Tabel 4.4. Komposisi Responden Menurut Pangkat dan Golongan Ruang.....	64
Tabel 4.5. Komposisi Responden Menurut Masa Kerja.....	65
Tabel 4.6. Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi.....	66
Tabel 4.7. Uji Validitas Instrumen Etos Kerja.....	67
Tabel 4.8. Uji Validitas Instrumen Motivasi.....	68
Tabel 4.9. Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	69
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1 (Iklim Organisasi).....	70
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X2 (Etos Kerja).....	71
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X3 (Motivasi).....	72
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y (Kinerja).....	73
Tabel 4.14. Distribusi Jawaban Kuesioner Iklim Organisasi.....	74
Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Kuesioner Etos Kerja.....	75
Tabel 4.16. Distribusi Jawaban Kuesioner Motivasi.....	76
Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Kuesioner Kinerja.....	77
Tabel 4.18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.19. Nilai VIF Variabel Bebas.....	88
Tabel 4.20. Nilai Korelasi Rank Spearman Antar Variabel Bebas.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Angket Kuesioner Responden
2. Skor Item Variabel
3. Skor Total Variabel Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
6. Tabel t
7. Tabel F
8. Tabel Durbin Watson
9. Print out hasil SPSS 13.0



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan era desentralisasi, eksistensi program dan kelembagaan Keluarga Berencana nasional di daerah mengalami masa-masa kritis. Sesuai dengan Keppres Nomor 103 Tahun 2001 yang kemudian diubah menjadi Keppres Nomor 09 Tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen menyatakan bahwa sebagian urusan di bidang Keluarga Berencana (KB) diserahkan kepada pemerintah kabupaten dan kota selambat-lambatnya Desember 2003. Hal ini sejalan dengan esensi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 (telah di ubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004). Dengan demikian tahun 2004 merupakan tahun pertama Keluarga Berencana Nasional dalam era desentralisasi.

Ketika kewenangan urusan Keluarga Berencana dilimpahkan ke daerah, beragam reaksi diberikan Kabupaten atau Kota sesuai dengan persepsi masing-masing. Sebagian besar menganggap Keluarga Berencana bukanlah lembaga yang masuk skala prioritas karena bukan sekedar sektor strategis dan penting sehingga tidak semua Pemerintah Kabupaten atau Kota menyusun Peraturan Daerah tentang lembaga khusus yang menangani program Keluarga Berencana. Data yang ada pada BKKBN Pusat Oktober Tahun 2005 menunjukkan dari 433 Kabupaten atau Kota di seluruh Indonesia hanya sekitar 31 Kabupaten atau Kota yang berupa dinas utuh. Sisanya dimerger

dengan instansi lain dengan bentuk kelembagaan yang bervariasi (<http://www.bkkbn.go.id>).

Program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa dan negara, karena program ini memberikan kontribusi yang sangat besar bagi pembangunan sumber daya manusia pada masa sekarang dan di masa yang akan datang, serta menjadi sumber daya yang menjadi prasyarat bagi kemajuan dan kemandirian bangsa. Untuk menunjang dan mensukseskan program Keluarga Berencana di lapangan, maka PLKB memegang peranan yang sangat penting karena PLKB berfungsi memberikan pelayanan dan penyuluhan kepada masyarakat dengan mengajak, mengayomi dan memotivasi setiap keluarga untuk mengikuti program KB sesuai dengan visi dan misi BKKBN yaitu mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Keberhasilan pelaksanaan program KB Nasional selama ini tidak terlepas dari peranan petugas PLKB. Keberhasilan PLKB dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus didukung oleh kemampuan mereka dalam penguasaan program Keluarga Berencana terutama menghadapi lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu PLKB dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pelaksanaan program Keluarga Berencana sering diidentikkan dengan keberhasilan dan kegagalan PLKB dalam menumbuhkan partisipasi dan peran serta masyarakat terhadap program KB di wilayah kerjanya. Oleh karena itu, PLKB dituntut harus bekerja secara sistematis,

terencana dan profesional dengan mekanisme kerja operasional yang harmonis dengan para tokoh masyarakat, pimpinan wilayah dan mitra kerja terkait lainnya. Namun pada kenyataannya, berdasarkan survei pendahuluan yang peneliti lakukan di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri, Petugas Lapangan KB belum menunjukkan kinerja yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kondisi sebagai berikut :

1. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PLKB belum sesuai dengan tugas yang diberikan organisasi karena tidak semua Petugas Lapangan KB terampil dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak terhadap kinerja PLKB.
2. Capaian program tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP), karena tidak semua Petugas Lapangan KB mempunyai kemampuan yang memadai.
3. Petugas Lapangan KB masih terlihat setengah hati dalam menjalankan tugasnya karena masih dipengaruhi oleh sifat-sifat individu yang melekat pada dirinya, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan tepat waktu baru dikerjakan dan selesai setelah diminta oleh atasan.

Selain itu, kinerja PLKB tidak lebih hanya untuk memenuhi tuntutan formal daripada memenuhi kebutuhan masyarakat. Petugas Lapangan KB merasa sudah bekerja bila sudah memenuhi tuntutan

formal yang berupa tugas-tugas administrasi seperti pengumpulan data, penyediaan data, pengisian data, mengolah data dan melaporkan data dalam bentuk data KBKS (Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera). Tugas administrasi yang sebenarnya merupakan kegiatan pendukung untuk dapat memberikan pelayanan dan peningkatan program Keluarga Berencana dengan baik dianggap sebagai tugas utama. Sehubungan dengan semakin beratnya beban dan tugas PLKB, maka PLKB yang juga disebut dengan penyuluh KB dituntut memiliki kinerja yang tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya dalam menjalankan fungsi penyuluhan dan pelayanan Keluarga Berencana. Karena pentingnya peranan PLKB dalam rangka mensukseskan program Keluarga Berencana nasional, maka sesuai dengan tugas, fungsi dan kedudukannya maka PLKB merupakan figur yang sangat menentukan keberhasilan atau gagalnya kinerja di BKBKSPP.

Kinerja PLKB erat hubungannya dengan kondisi PLKB dalam melaksanakan tugasnya, terutama iklim organisasi, etos kerja dan motivasi PLKB yang bersangkutan. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung tergantung bagaimana mengatur dan bagaimana cara mengelolanya, sehingga setiap organisasi mempunyai iklim organisasi kerja yang unik. Keberhasilan program Keluarga Berencana di Kabupaten Wonogiri seharusnya dapat mencapai target, apabila iklim organisasi dalam lingkungan

BKKBKP kondusif sehingga Petugas Lapangan KB dapat menjalankan tugas dan fungsinya dalam mensosialisasikan program Keluarga Berencana dan memfasilitasi kader-kadernya yang ada di desa (kelurahan) dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif juga dapat mendorong Petugas Lapangan KB melaksanakan semua tugas dan kewajibannya dengan kesadaran yang tinggi, sepenuh hati, penuh rasa tanggung jawab sehingga akan merangsang kinerja profesional dari Petugas Lapangan KB. Sedangkan iklim organisasi yang tidak kondusif dan tidak nyaman secara langsung akan menjadi penghambat dalam mensosialisasikan program KB dan bagi penyuluh Keluarga Berencana sendiri tidak bisa mengembangkan potensinya dengan maksimal. Hal ini seperti yang diutarakan oleh Davis, Keith dan Newstrom. (2001), bahwa iklim organisasi berhubungan dengan etos kerja, motivasi, dan kinerja.

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga menghubungkan perilaku kerjanya (Ferry Novliadi : 2009). Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Etos kerja Petugas Lapangan KB yang tinggi akan mempengaruhi kualitas pelayanan dan perilaku profesinya. Untuk dapat meningkatkan etos kerja diperlukan adanya suatu sikap yang

bernilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi etos kerja Petugas Lapangan KB. Dengan etos kerja yang baik dan tinggi, diharapkan seorang PLKB akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, moral dan sebagainya. Hal itu dapat berarti bahwa Petugas Lapangan KB yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan meskipun dalam kenyataannya dihadapkan pada kondisi di lapangan yang tidak mudah.

Terbatasnya jumlah Petugas Lapangan KB menimbulkan berbagai masalah dan tantangan yang sebelumnya tidak pernah dihadapi, seperti bertambahnya jumlah desa binaan yang sebelumnya hanya satu (1) desa menjadi lima (5) desa, yang sebelumnya hanya empat (4) desa menjadi sembilan (9) 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.

Kondisi di atas sesuai dengan pengertian kinerja menurut As'ad (2004), bahwa kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam

melaksanakan pekerjaan. Lebih tegas lagi, As'ad menyatakan bahwa *job performance* ialah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut *level of performance* atau kinerja. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang *level of performance* rendah tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif. Sedangkan untuk mencapai *level of performance* tinggi dibutuhkan suatu dorongan atau motivasi. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh Petugas Lapangan KB yang disesuaikan dengan tugas dan fungsinya dalam pekerjaan tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari lingkungan kerja dimana PLKB tersebut bekerja.

Kondisi di atas tidak bisa dibiarkan secara terus-menerus karena akan menimbulkan permasalahan yang sangat kompleks. Selain berdampak pada pengembangan program Keluarga Berencana (KB) di masyarakat, juga akan merugikan Petugas Lapangan KB dan lingkungan sekitarnya sehingga diperlukan perubahan dan dorongan dari diri Petugas Lapangan KB sendiri untuk mengembangkan dirinya sehingga diharapkan mampu bersaing dan berkompetisi di lingkungan kerja dan bisa memberikan kontribusi yang besar dalam program KB. Di lain pihak, perlunya *job performance* dalam diri penyuluh KB agar dapat menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan dengan motivasi berprestasi yang tinggi juga akan membentuk seseorang

menjadi pribadi yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan dan kompetisi di lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri ?.
2. Apakah iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri ?.
3. Variabel bebas manakah yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja?.

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti mempunyai tujuan penelitian, demikian juga dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji, mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.
2. Untuk menguji, mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.
3. Untuk menguji, mengidentifikasi dan menganalisis variabel bebas mana yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis.

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, baik konsep maupun teori yang berhubungan dengan iklim organisasi, etos kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran konkrit sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi, etos kerja, motivasi dan kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Publik

Secara mendasar, manajemen publik merupakan perpaduan dari perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian fungsi manajemen dengan manajemen sumber daya manusia, keuangan, informasi fisik dan sumber daya politik. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen publik merupakan sebuah kinerja kompleks dari aktornya yaitu pemerintah dan seluruh pegawainya untuk melayani publik dengan sebaik-baiknya dan publik merasa terpenuhi dengan sebaik-baiknya dan publik merasa terpenuhi semua keinginannya dengan baiknya kinerja atau pengaturan dari dalam organisasi publik itu sendiri. Pengaturannya bukanlah murni untuk sekedar mencapai profit atau keuntungan organisasi melainkan melayani konsumen yang berupa masyarakat sehingga harus memperhatikan manajemen semua aspek yang menjadi penunjang kinerja organisasi.

Manajemen publik atau dapat juga disebut dengan manajemen pemerintah, secara umum merupakan suatu upaya pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan publik dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia. Unsur manajemen saat ini menjadi suatu unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi, baik organisasi pada sektor swasta maupun dalam sektor publik seperti organisasi pemerintahan. Manajemen pada sektor publik yang diangkat dari manajemen sektor swasta tidak

menjadikan orientasi tujuan dan pelaksanaan pada organisasi sektor publik menjadi sama dengan sektor swasta.

Overman dalam Keban (2004) mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah *scientific management*. Manajemen publik juga bukanlah *policy analysis*, tetapi merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi *rational instrumental* pada satu pihak dan orientasi politik kebijakan di pihak lain. Manajemen publik lebih memfokuskan perhatian pada operasi-operasi atau pelaksanaan internal organisasi pemerintahan atau organisasi non profit ketimbang pada hubungannya dan interaksinya dengan legislatif, peradilan, atau sektor publik lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen publik adalah studi dari aspek umum organisasi dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing*, *actuating*, *budgeting* dan *controlling* dengan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi dan publik.

Menurut Mahmudi (2010), setidaknya ada 7 (tujuh) karakteristik manajemen sektor publik yang membedakannya dengan sektor swasta, yaitu sebagai berikut :

- a. Sektor publik tidak mendasarkan pada pilihan individual dalam pasar, akan tetapi pilihan kolektif dalam pemerintahan dimana tuntutan masyarakat yang sifatnya kolektif (massa) akan disampaikan melalui perwakilannya yang dalam hal ini adalah partai politik atau Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

- b. Penggerak sektor publik adalah karena adanya kebutuhan sumber daya seperti air bersih, listrik, keamanan, kesehatan, pendidikan, transportasi dan sebagainya yang menjadi alasan utama sektor publik untuk menyediakannya.
- c. Dalam organisasi sektor publik, informasi harus diberikan kepada publik seluas mungkin untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik, yang artinya sektor publik sifatnya terbuka kepada masyarakat dibandingkan dengan sektor swasta.
- d. Organisasi sektor publik berkepentingan untuk menciptakan adanya kesempatan yang sama bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan utama hidupnya, misalnya kebutuhan terhadap kesehatan, pendidikan, transportasi dan sarana-sarana umum lainnya.
- e. Sektor publik dihadapkan pada permasalahan keadilan distribusi kesejahteraan sosial, sedangkan sektor swasta tidak dibebani tanggung jawab untuk melakukan keadilan seperti itu.
- f. Dalam organisasi sektor publik, kekuasaan tertinggi adalah masyarakat. Dalam hal tertentu masyarakat adalah pelanggan, akan tetapi dalam keadaan tertentu juga masyarakat bukan menjadi pelanggan.
- g. Dalam sektor swasta persaingan (kompetisi) merupakan instrumen pasar, sedangkan dalam sektor publik tindakan kolektif menjadi instrumen pemerintahan. Sangat sulit bagi pemerintah untuk memenuhi keinginan dan kepuasan tiap-tiap orang dan yang mungkin dilakukan adalah pemenuhan keinginan kolektif.

Pada pendekatan manajerialisme, fungsi-fungsi strategik seperti perumusan strategi, perencanaan strategi, dan pembuatan program merupakan hal yang harus dilakukan oleh manajer publik. Manajerialisme sektor publik berorientasi pada pemenuhan tujuan, pencapaian visi dan misi organisasi yang sifat pemenuhannya jangka panjang, Mahmudi (2010).

Menurut Alison dalam Mahmudi (2010), ada 3 (tiga) fungsi manajemen untuk mewujudkan perubahan menuju sistem manajemen publik yang berorientasi pada kepentingan publik dan lebih fleksibel, yaitu sebagai berikut :

a. Fungsi strategi

Meliputi, penetapan tujuan dan prioritas organisasi, membuat rencana operasional untuk mencapai tujuan.

b. Fungsi manajemen komponen internal

Meliputi, pengorganisasian dan penyusunan staf, pengarahan dan manajemen sumber daya manusia, pengendalian kinerja.

c. Fungsi manajemen konsituen eksternal

Meliputi, hubungan dengan unit eksternal organisasi, hubungan dengan organisasi lain, hubungan dengan pers dan publik.

2. Pengertian kinerja

Menurut P. Robbin (2006), kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Selain motivasi, juga perlu dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menilai kinerja

karyawan. Kesempatan untuk berkinerja perlu ditambahkan meskipun seorang karyawan bersedia dan mampu. Hal ini untuk menghindari adanya kendala dan kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan yang bersangkutan.

Seorang karyawan yang dinilai menunjukkan kemungkinan tidak berkinerja akan tetapi sebenarnya dia mempunyai potensi bisa jadi lingkungan kerjanya yang tidak mendukung. Apakah karyawan tersebut mempunyai peralatan, bahan yang memadai, apakah karyawan tersebut mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja, cukup informasi untuk mengambil keputusan yang dikaitkan dengan pekerjaannya, waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya. Jika karyawan tersebut tidak mendapatkannya maka jelas kinerja akan terganggu.

Kinerja karyawan menurut Simamora (2005), adalah tingkat hasil karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Definisi kinerja menurut Robins (2007), adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam mencapai suatu tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Dalam kamus Bahasa Indonesia (2005), kinerja

diartikan sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegoro (2001) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Suprihanto (2003) adalah tingkat hasil kerja individu dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Menurut definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang melalui sistem prosedur yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Atau dengan kata lain kinerja sebagai hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan perbandingan ini maka akan diketahui tentang perkembangan prestasi kerja masing-masing karyawan yang berada dalam suatu organisasi yang sedang diukur tersebut. Pengukuran ini berdasarkan rentang dan jangka waktu tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan atau disepakati bersama.

3. Pengukuran-pengukuran kinerja

Menurut Soeprihanto (2006), pengukuran kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama, tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Sedangkan menurut As'ad (2004), untuk mengukur kinerja maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Jika kriteria telah ditetapkan, maka langkah berikutnya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan *job performance* seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil hubungan terhadap standar yang dibuat untuk periode tertentu akan didapat *level of performance* seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa usaha untuk menentukan ukuran keberhasilan suatu pekerjaan amat sulit ada ukuran output yang pasti, terutama pada jabatan-jabatan yang bersifat administratif.

Menurut Simamora (2005), faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi guna memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan memenuhi standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang sangat bermanfaat untuk mengevaluasi kerja karyawan dan mengembangkan serta memotivasi karyawan. Dalam penilaian kinerja karyawan dan mengembangkan serta memotivasi karyawan. Dalam

penilaian kinerja, kontribusi karyawan kepada organisasi harus dipertimbangkan selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Menurut pendapat Simamora (2007), mengungkapkan ada 3 (tiga) dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif, yaitu :

- a. Memikat dan menahan sejumlah orang kedalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan pergeseran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan.
- b. Penyelesaian tugas yang terandalkan. Tolok ukur minimal kuantitas kinerja pastilah dicapai.
- c. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan, adalah sebagai berikut :
 - 1). Kerjasama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawat dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi.
 - 2). Tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan akan dapat menghilangkan ancaman terhadap organisasi.
 - 3). Tindakan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan terikat dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.

- 4). Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan akan terikat dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.
- 5). Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat terhadapnya karyawan akan berjuang mengembangkan tugas yang menguntungkan tentang organisasi di antara mereka sendiri, pelanggan, dan masyarakat umum.

4. Pengukuran kinerja PLKB

Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) atau disebut juga dengan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi, dan pengembangan Keluarga Berencana Nasional (Kepmen No.120/M.PAN/9/2004).

Sebagai Petugas Lapangan KB Nasional, PLKB menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyuluhan KB, yaitu kegiatan penyampaian informasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku keluarga dan masyarakat untuk mewujudkan keluarga berkualitas.
- b. Pelayanan KB, yaitu kegiatan pemberian fasilitasi kepada keluarga dan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya dalam mewujudkan keluarga kecil yang berkualitas.

Sasaran utama program Keluarga Berencana adalah Pasangan Usia

Subur (PUS) yakni suami istri di mana istri berusia 15-49 tahun karena mempunyai kemungkinan untuk hamil dan memiliki anak. Dengan demikian, PLKB harus mampu memberikan informasi kepada mereka agar menjadi tahu, mau dan mampu merencanakan dan membentuk keluarga kecil sejahtera.

Kinerja PLKB adalah hasil kerja dan tingkat keberhasilan PLKB dalam menjalankan tugas selaku petugas lapangan KB dalam melakukan penyuluhan dan pelayanan KB Nasional. Kinerja PLKB dapat dilihat dari kemampuan kerja PLKB yang tampak dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Menurut Badan Kepegawaian Negara, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilihat dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, penggunaan tenaga sesuai dengan kemampuan, kemandirian, dan komitmen kerja. Dalam konteks penilaian kinerja PLKB diukur melalui sepuluh indikator langkah kerja yaitu pendekatan tokoh formal, tokoh informal, pendataan dan pemetaan, pembentukan kesepakatan, pemantapan kesepakatan, komunikasi, edukasi dan informasi (KIE) pada masyarakat, pembentukan grup pelopor, pelayanan Keluarga Berencana, pembinaan peserta, evaluasi, pencatatan, dan pelaporan.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun

non fisik. Karena manusia berada dalam lingkungan, maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Gibson (2006), ada tiga kelompok variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja individu.

a. Variabel individu

Variabel individu dikelompokkan atas sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau yang dipelajari seseorang dari proses belajar yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan seseorang pada waktu yang tepat.

b. Variabel psikologis

Variabel psikologis dikelompokkan atas sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel persepsi, sikap, dan kepribadian ini merupakan hal yang kompleks dan sulit untuk diukur. Sikap adalah kesiapan siagaan mental yang dipelajari melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap obyek disekitarnya. Kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang unik yang mencirikan seseorang.

Motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang menimbulkan perilaku individu.

c. Variabel organisasi

Variabel organisasi dikelompokkan atas sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Sumber daya adalah manusia, sarana dan prasarana, peralatan, dan anggaran yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan pengaruh kekuasaan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Imbalan adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya karena pegawainya telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Imbalan dapat berupa gaji, tunjangan, fasilitas, dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang. Struktur adalah pola formal kegiatan dan hubungan diantara sub-unit dalam organisasi. Struktur adalah tentang bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan. Desain pekerjaan mengacu pada proses yang digunakan para manajer merinci isi, metode, dan hubungan setiap pekerjaan untuk memenuhi tuntutan organisasi.

Menurut Rivai dan Veithzal, (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

- a. Kemampuan individu.
- b. Motivasi.

- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
- e. Hubungan individu dengan organisasi.

Sedangkan menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis

Kemampuan individu terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan sesuai keahliannya.

- b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang staf dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri staf agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.

6. Pengertian iklim organisasi

Menurut Brindusa Maria POPA (2012), *Organizational climate is the intellectual and moral environment of a group within an organization. Some researchers consider that it should be included in the culture while others see it as being a separate element which needs to be analyzed on its own. Organizational climate is a collective state of the mind which is relatively stable and shared by a group. Organizational culture determines the climate since it is the objective dimension, whereas organizational climate is wreathed in subjectivity. The climate is the key element to be used when trying to understand how the internal environment influences and shapes the opinions, attitudes and behavior of the members, at the*

some time, through the understanding of the subjective perceptions of the employees atau dengan kata lain iklim organisasi adalah lingkungan intelektual dan moral dari sebuah kelompok dalam sebuah organisasi. Beberapa peneliti menganggap bahwa itu harus dimasukkan dalam budaya sementara yang lain melihatnya sebagai elemen terpisah yang perlu di analisis sendiri. Iklim organisasi adalah keadaan kolektif pikiran yang relatif stabil dan dibagi oleh kelompok. Budaya iklim menentukan iklim karena merupakan dimensi obyektif, sedangkan iklim organisasi di lingkaran subyektif. Iklim adalah iklim kunci yang akan digunakan ketika mencoba untuk memahami bagaimana hubungan internal lingkungan dan membentuk pendapat, sikap dan perilaku anggota. Pada saat yang sama, melalui sarana fenomena ini kita dapat memecahkan dinamika organisasi melalui pemahaman tentang persepsi subyektif dari karyawan.

Menurut pendapat Siroos Ghanbari (2012), *Organizational climate has important outcomes at individual, group, and organizational levels and can greatly influence job satisfaction, individual job performance, and organizational performance. Organizational climate, also helps in determining organizational success, and is important for achieving organizationale effectiveness* atau dengan kata lain iklim organisasi memiliki hasil penting di individu, kelompok dan tingkat organisasi karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja individual dan kinerja organisasi. Iklim organisasi juga membantu dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai efektivitas organisasi. Iklim

organisasi mempunyai peranan yang sangat urgen (penting) baik secara individu, kelompok maupun dalam sebuah organisasi karena iklim organisasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja anggotanya, prestasi kerja bahkan kinerja anggota dalam organisasi tersebut. Selain itu iklim organisasi sangat berperan dalam kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi sehingga anggota organisasi harus bisa menciptakan iklim organisasi yang sehat.

Sedangkan menurut Benjamin (2005), iklim organisasi sebagai lingkungan internal yang disepakati bersama deskripsi lingkungan dari suatu praktek organisasi dan prosedur. Dalam definisi ini, perlu dicatat bahwa fokusnya adalah pada persepsi setuju anggota organisasi dari lingkungan organisasi mereka. Inilah yang membedakan iklim dari budaya, yang fokusnya adalah pada penilaian dan nilai-nilai bukan praktik dan prosedur yang dirasakan.

Iklim organisasi adalah sebuah tatanan yang terdiri dari kesepakatan anggotanya dengan kemampuan dan persepsi yang hampir sama. Iklim organisasi sangat menghubungkan perilaku, pendapat, sikap, dan juga akan memotivasi pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah ciri atau roh dari organisasi yang akan membedakan dengan organisasi lain tergantung dari jenis pekerjaan dan sifat pegawai yang berbeda satu sama lain. Iklim organisasi terbentuk dari persepsi dan kolektif pikiran dari anggotanya terhadap organisasinya. Selain itu permasalahan yang ada dalam organisasi dapat diselesaikan dengan

persepsi yang telah dibentuk oleh anggotanya. Meskipun banyak kontroversi dalam pengertian iklim organisasi tetapi pengertian iklim organisasi adalah suatu persepsi dari seseorang atau karyawan tentang organisasi di mana seseorang atau karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berhubungan secara langsung terhadap perilaku karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi terbentuk dari persepsi dan kesepakatan dari anggotanya sehingga sangat berhubungan dengan perilaku dan sikap anggotanya dalam bekerja pada organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan kepribadian dan ciri khas dari suatu organisasi sehingga akan membedakan dari organisasi yang lain, tetapi tergantung dari kesepakatan persepsi yang terbentuk dari masing-masing anggotanya. Selain iklim organisasi sangat menentukan terhadap kemajuan dan keberhasilan dari suatu organisasi sehingga diperlukan usaha-usaha untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang sehat. Berdasarkan teori-teori di atas, secara konseptual iklim organisasi didefinisikan berdasar penilaian individu anggota organisasi tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut yang meliputi seperangkat karakteristik internal yang datang dari pimpinan maupun seperangkat karakteristik internal yang datang dari pimpinan maupun tidak langsung dirasakan dan mempengaruhi kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

Dalam penelitian ini, teori iklim organisasi merujuk pada Litwin

dan Stringer yang dikutip oleh Linda Holbche (2005), yang mengklarifikasikan dimensi iklim organisasi terdiri atas :

- a. Tanggung jawab.
- b. Fleksibilitas.
- c. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan.
- d. Semangat atau komitmen team.
- e. Kejelasan.
- f. Penghargaan.
- g. Gaya kepemimpinan.

7. Etos kerja

a. Pengertian etos kerja

Sebenarnya kata “etos” bersumber dari pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini.

Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain disiplin kerja, sikap terhadap pekerjaan, kebiasaan-kebiasaan bekerja. Dengan disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan

dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya, Mariyana (2002).

Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu gambaran kepribadian yang berkualitas terhadap cara memandang dan totalitas pekerjaan dalam semua dimensi kehidupannya sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas pula. Etos kerja adalah sebuah sikap dan perilaku yang mempunyai komitmen dan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan yang dilakukan sehingga akan berkualitas.

Menurut Sinamo Jansen (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga berpengaruh terhadap perilaku kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu sikap mental berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang

harus selalu dipahami para Petugas Lapangan KB. Etos kerja yang positif cenderung akan menghasilkan kinerja yang positif, sebaliknya etos kerja yang negatif akan menghasilkan kinerja yang negatif pula. Etos kerja yang dimiliki PLKB akan berdampak secara langsung untuk meningkatkan layanan program Keluarga Berencana itu sendiri serta akan berdampak pula pada peningkatan kualitas penduduk di Indonesia.

b. Aspek etos kerja

Menurut pendapat Anoraga (2002), secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut :

- 1). Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- 2). Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- 3). Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- 4). Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- 5). Pekerjaan merupakan sarana pelayan dan perwujudan kasih.

Akhmad Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan lima indikator untuk mengukur etos kerja. Etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif yaitu positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja

yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- 1). Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2). Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3). Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4). Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5). Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya yaitu sebagai berikut :

- 1). Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- 2). Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3). Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4). Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5). Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

8. Pengertian Motivasi

Menurut Namawi (2008) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah *motive* yang berarti dorongan atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong

atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kekuatan. Motivasi berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau para pengikut. Dalam hubungannya dengan motivasi, dikatakan bahwa yang dimaksud dengan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang melakukan aktivitas untuk melakukan suatu tindakan.

Triguna (2006), mengatakan bahwa motivasi merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Motivasi dalam hal ini dapat menciptakan suatu usaha untuk menjalankan suatu fungsi dari tujuan organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara individual maupun secara kelompok dalam hal ini tidak diperhitungkan apakah aktivitas itu

dilakukan untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi menjalankan rencana atau program kerja atau tujuan dari organisasi tersebut. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2009), yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga hal penting sebagai berikut :

- a. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini adalah bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah mencakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun akan juga tercapai.
- b. Terlihat dari batasan pengertian di atas adalah usaha tertentu sebagai

akibat motivasi. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesediaan mengerahkan usaha itu tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran insensitas seseorang. Apabila seseorang termotivasi, maka yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.

- c. Yang terlihat dari definisi motivasi di atas adalah kebutuhan. Yang dimaksud dengan kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasikan sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka lakukan usaha tertentu. Terlihat pula bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal (*instrinsik*), akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri seseorang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal (*estrinsik*). Kunci keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif.

9. Konsep-konsep Teori Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2009), macam-macam teori motivasi dibedakan sebagai berikut :

a. Teori kebutuhan

Dalam teori ini kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1). Kebutuhan fisiologis, yaitu meliputi kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual.
- 2). Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, keselamatan dalam melakukan pekerjaan, pertentangan, intimidasi baik terselubung maupun terbuka dan lingkungan hidup.
- 3). Kebutuhan untuk merasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4). Kebutuhan akan harga diri atau penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu suatu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

b. Teori X dan Y

Teori ini menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.

c. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik pegawai (makan, minum, pakaian, dan gaji), kebutuhan interpersonal (kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja), dan kebutuhan mengembangkan dan meningkatkan kepribadian (kemampuan dan kecakapan pegawai).

d. Teori *motivasi-higiene*

Teori ini mengatakan bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya *intrinsik* seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

e. Teori tiga kebutuhan

Teori ini terletak pada pendapat bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan.

f. Teori evaluasi *kognitif*

Menurut teori ini, apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat *ekstrinsik* diperkenalkan, seperti upah dan gaji yang besar sebagai imbalan bagi usaha penyelesaian tugas, yang tadinya memberikan kepuasan bagi pekerja yang bersangkutan secara *instrinsik* akan cenderung mengurangi tingkat motivasional seseorang.

g. Teori penentuan tujuan

Menurut teori ini, semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula partisipasinya untuk mencapai tujuan tersebut.

h. Teori penguatan

Menurut teori ini, terletak pada pandangan yang mengatakan bahwa jika tindakan seorang manajer oleh bawahan dipandang mendorong perilaku positif tertentu, bawahan yang bersangkutan akan cenderung mengulangi tindakan serupa.

i. Teori keadilan

Secara umum, diakui bahwa keadilan menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dari orang lain.

j. Teori harapan

Teori ini mengandung tiga variabel yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja, dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dan prestasi kerja.

B. Penelitian Terdahulu

- i. Prih Mardoyo (1998) dengan judul penelitian “Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Wilayah Kerja Pembantu Bupati Wonogiri”. Variabel bebas yang digunakan motivasi yang terdiri dari peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peluang pendapatan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel terikat, menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel bebas iklim organisasi, etos kerja dan motivasi sedangkan Prih Mardoyo menggunakan variabel bebas peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan.

2. Penelitian Agus Sarmanto (2002) dengan judul penelitian “Pengaruh Faktor Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri”. Variabel bebas yang digunakan adalah faktor individu dan iklim organisasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu faktor individu dan iklim organisasi secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor individu mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah salah satu variabel bebas sama-sama menggunakan iklim organisasi dan kinerja sebagai variabel terikat, serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Penelitian Agus Sarmanto menggunakan variabel bebas faktor individu dan iklim organisasi, tetapi dalam penelitian sekarang menggunakan variabel bebas iklim organisasi, etos kerja dan motivasi.
3. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”. Variabel bebas yang digunakan adalah budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah salah satu variabel bebas sama-sama menggunakan motivasi dan kinerja sebagai variabel terikat, serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono menggunakan variabel bebas budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja dan penelitian sekarang menggunakan variabel bebas iklim organisasi, etos kerja dan motivasi.

4. Penelitian Wawan Ridwan Mutaqin (2010), judul "Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta". Variabel bebas yang digunakan adalah iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel terikat, serta menggunakan analisis regresi linier berganda

dan uji asumsi klasik. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Penelitian Wawan Ridwan Mutaqin menggunakan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas tetapi penelitian sekarang menggunakan variabel bebas iklim organisasi, etos kerja dan motivasi.

5. Linda Nur Susila dan Andriyani Susanti (2013), dengan judul "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta". Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, penelitian Linda Nur Susila dan Andriyani Susanti menggunakan motivasi dan kepuasan kerja tetapi dalam penelitian sekarang menggunakan variabel bebas iklim organisasi, etos kerja dan motivasi.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Jhon Mathis (2002), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas, kuantitas output, kehadiran ditempat kerja dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, kinerja PLKB di kantor Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera Dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri tidak akan maksimal atau tidak sesuai dengan standar yang diharapkan apabila iklim organisasi kurang kondusif, serta etos kerja pegawai dan motivasi pegawai yang masih rendah.

Iklim organisasi sebagai lingkungan internal yang disepakati bersama deskripsi lingkungan dari suatu praktek organisasi dan prosedur, Benjamin (2005). Iklim organisasi yang kurang kondusif akan menghambat PLKB untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Keadaan ini banyak terjadi di Kabupaten atau kota yang lain. Masih banyak PLKB yang hanya diberi tugas-tugas administratif saja, sehingga PLKB kurang memiliki kesempatan untuk menunjukkan kinerja profesionalnya. Hal tersebut disebabkan karena penyelenggaraan program Keluarga Berencana di kecamatan dan desa pada era otonomi daerah, telah mengalami banyak perubahan baik dari sisi organisasi, personil pengelola, mekanisme pelaksanaannya, peran petugas lapangan

serta keseriusan perhatian dari unsur-unsur pimpinan, yang berakibat pada bervariasinya bentuk dan jenis kelembagaan program KB di masing-masing Kabupaten atau Kota. Perubahan kondisi ini sangat berhubungan pada keberadaan Penyuluh KB, bahkan di beberapa wilayah masih terdapat Penyuluh KB yang belum dikembalikan fungsinya sebagai petugas fungsional. Dampak dari perubahan kelembagaan yang berhubungan dengan keberadaan Penyuluh KB sangat terasa, terutama di daerah-daerah pemekaran yang merasakan kekurangan tenaga Penyuluh KB sehingga akan berkaitan dengan iklim organisasi.

Untuk mewujudkan kinerja PLKB yang tinggi maka perlu ditunjang oleh etos kerja yang tinggi dari Petugas Lapangan KB itu sendiri. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, Sinamo Jansen (2005). Oleh karena itu, PLKB harus bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya meskipun kesejahteraan dirinya masih menjadi perhatian semua pihak. Hal ini berarti bahwa PLKB akan lebih banyak dituntut pengabdian tiada henti yang ditunjukkan dengan etos kerja dan kinerja yang baik selama melaksanakan tugas dan kewajibannya. Etos kerja dan kinerja yang tinggi para PLKB akan berhubungan pada peningkatan kualitas program Keluarga Berencana pada jenjang desa sehingga berdampak pada kualitas penduduk Indonesia pula.

Kinerja yang tinggi tidak dapat dicapai apabila PLKB yang bersangkutan mempunyai motivasi yang rendah. Menurut Namawi (2008),

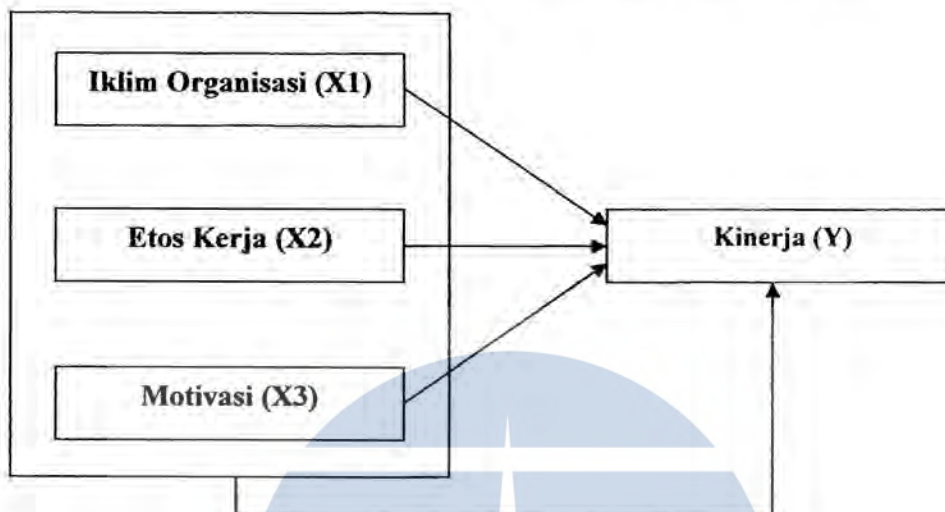
kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah *motive* yang berarti dorongan atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kekuatan. Motivasi berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau para pengikut. Motivasi akan dapat dicapai apabila kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Apabila semua kebutuhan tersebut terpenuhi dengan sendirinya akan menimbulkan semangat dan gairah untuk bekerja lebih optimal.

Uraian tentang kinerja, iklim organisasi, etos kerja, dan motivasi di atas menggambarkan bahwa dengan iklim organisasi yang kondusif, etos kerja dan motivasi kerja pegawai yang tinggi, maka semestinya PLKB mampu menunjukkan kinerja yang baik dan profesional. Apabila sekelompok individu dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Berikut ini peneliti sajikan model kerangka berpikir untuk memperjelas uraian di atas.

Gambar 2.1

Kerangka Pikir Teoritis
Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja



D. Hipotesis

Pengertian hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam suatu penelitian ada alternatif untuk diterima atau alternatif untuk ditolak (Iqbal Hasan, 2004).

J. Supranto (2001) berpendapat bahwa hipotesis merupakan suatu proposisi atau anggapan yang semakin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan judul dan rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.
2. Diduga iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.
3. Diduga variabel motivasi secara parsial berpengaruh paling kuat terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatoris (*Explanatory Research*) dengan titik berat pada penelitian di lapangan, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan penjelasan apakah ada pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, dalam hal ini hubungan kausal antara keempat variabel yaitu iklim organisasi (X1), etos kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y).

B. Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Burhan Bungin (2005), adalah merupakan keseluruhan atau universum dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya sehingga obyek ini dapat menjadi data penelitian.

Menurut Sugiono (2003), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Sedangkan pengertian populasi menurut pendapat J. Supranto (2001) adalah kumpulan seluruh elemen atau obyek yang diteliti.

Sedangkan pengertian sampel menurut J. Supranto (2001) adalah bagian dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PLKB di lingkungan Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri sejumlah 40 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka sampel dalam

penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sehingga teknik sampling dalam penelitian ini digunakan metode total sampel.

C. Skala Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah suatu variabel yang nilainya tergantung dari variabel bebas.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah dengan Skala Likert. Skor penilaian untuk setiap jawaban kuesioner variabel iklim organisasi, etos kerja dan motivasi akan disesuaikan dengan pertanyaan yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

1. Sangat setuju dengan nilai skor 5
2. Setuju dengan nilai skor 4
3. Kurang setuju dengan nilai skor 3
4. Tidak setuju dengan nilai skor 2
5. Sangat tidak setuju dengan skor 1.

Sedangkan variabel kinerja PLKB juga dibuatkan item pertanyaan dengan disertai jawaban lima (5) alternatif pilihan, yaitu :

1. Sangat setuju dengan nilai skor 5
2. Setuju dengan nilai skor 4
3. Kurang setuju dengan nilai skor 3
4. Tidak setuju dengan nilai skor 2
5. Sangat tidak setuju dengan skor 1.

Sesuai dengan judul yang dikemukakan, maka variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sebagai berikut :

1. Iklim organisasi (X1)

Adalah persepsi tentang kebijakan praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi diadopsi dari Litwin dan Stringer yang dikutip Linda Holbche (2005), sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab
- b. Fleksibilitas
- c. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
- d. Semangat atau komitmen team
- e. Kejelasan
- f. Penghargaan
- g. Gaya kepemimpinan.

2. Etos kerja (X2)

Adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Indikator untuk mengukur etos kerja diadopsi dari pendapat Akhmad Kusnan (2004), adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian hasil kerja yang positif.

- b. Kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan sekaligus sarana dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

3. Motivasi (X3)

Adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Indikator untuk mengukur motivasi diadopsi dari pendapat Abraham Maslow dalam Sondang P. Siagian (2009), adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan rasa sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan, dan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

4. Kinerja (Y)

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada suatu satuan organisasi menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai PLKB berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan.

- b. Kualitas pekerjaan.
- c. Waktu pelaksanaan pekerjaan.
- d. Disiplin.
- e. Integritas.

D. Instrumen Penelitian

Setelah dilakukan penyusunan daftar pertanyaan maka dilanjutkan dengan uji coba instrumen, baik validitas maupun reliabilitas.

1. Uji validitas

Digunakan untuk mengetahui kejituan dan ketelitian hasil penelitian. Kejituan adalah alat ukur yang dapat menunjukkan atau mengungkapkan dengan tepat gejala-gejala yang hendak diukur. Sedangkan yang dimaksud dengan ketelitian adalah seberapa besar alat ukur dapat memberikan ketelitian dan kecermatan. Uji validitas juga digunakan untuk mengetahui sah tidaknya butir pertanyaan yang diajukan. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso, 2001).

Untuk menentukan valid tidaknya instrumen-instrumen yang diberikan kepada responden, maka digunakan korelasi produk momen (r) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r hitung $> 0,3$ maka pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam daftar pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- b. Apabila nilai r hitung $< 0,3$ maka pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam daftar pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Menurut pendapat Nazir (2005), mengatakan bahwa guna menjaga kestabilan dalam penelitian pada situasi yang relatif sama maka perlu dilakukan suatu usaha untuk menjaga reliabilitas yang menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*).

Keandalan angket penelitian ini menggunakan uji kesahihan teknik Alpha Cronbach, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila nilai reliabilitas hasil perhitungan (α) $>$ 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan reliabel.
- b. Apabila nilai reliabilitas hasil perhitungan (α) $<$ 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel.

Pada prinsipnya, apabila suatu daftar pertanyaan valid maka pertanyaan-pertanyaan tersebut juga reliabel.

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data primer

Adalah data yang diperoleh dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer tersebut diperoleh dengan cara mengisi daftar pertanyaan atau angket penelitian.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini. Instrumen

penelitian dibuat dalam pilihan ganda dengan alternatif jawaban yang terdiri dari beberapa pilihan atau opsi.

Kuisioner akan diberikan kepada responden penelitian, tetapi terlebih dahulu diadakan uji coba dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar daftar pertanyaan yang mengandung item-item pertanyaan yang dibuat tersebut dapat menghimpun informasi yang berkaitan dengan keperluan penelitian dan kemudian dilanjutkan dengan analisis data.

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari tempat penelitian, tetapi diperoleh dengan membaca buku, literatur, majalah, jurnal dan lainnya yang berhubungan dengan data yang diperoleh (metode kepustakaan).

F. Metode Analisis Data

1. Analisis regresi linier berganda

Adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).

$$\text{Rumus } Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X_1 = Iklim organisasi
- X_2 = Etos kerja
- X_3 = Motivasi
- b_0 = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1

- b_2 = Koefisien regresi X_2
 b_3 = Koefisien regresi X_3
 e_i = Error (Kesalahan pengganggu).

Untuk mencari nilai b_0 , b_1 , b_2 dan b_3 penulis menggunakan analisis data dengan program SPSS 13.0. Setelah diketahui nilai parameter dari masing-masing variabel di atas, maka dapat ditafsirkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan kriteria berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y).

2. Melakukan uji t

Adalah untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

H_0 ditolak, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

H_0 diterima, jika nilai $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.

Dengan menggunakan taraf nyata (α) sebesar 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) = $n-k-1$, dimana n adalah jumlah data dan k adalah kriterium (jumlah variabel bebas).

3. Melakukan uji F

Uji F digunakan untuk menguji atau menunjukkan apakah model regresi linier berganda tersebut benar-benar bermakna atau untuk

mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak, jika F hitung $>$ F tabel
- b. H_0 diterima, jika F hitung $<$ F tabel

Dengan menggunakan taraf nyata (α) sebesar 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) = $n-k-1$, dimana n adalah jumlah data dan k adalah kriterium (jumlah variabel bebas).

4. Koefisien determinasi berganda (R^2)

Adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung nilai R^2 digunakan analisis data dengan program SPSS 13.0. Apabila nilai R^2 semakin mendekati angka 1, maka model yang digunakan dinyatakan "FIT".

5. Koefisien determinasi parsial (r^2)

Adalah untuk menghitung besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung nilai r^2 digunakan analisis data dengan program SPSS 13.0. Dari hasil analisis data tersebut, dapat diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (dalam %). Berdasarkan nilai prosentase tersebut, maka dapat diketahui variabel bebas manakah yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel terikat, dengan melihat nilai (kontribusi paling besar).

6. Uji asumsi klasik

Tujuan utama dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk memperoleh model regresi yang terbaik, sehingga betul-betul mampu memberikan estimasi yang benar dalam model regresi yang digunakan. Dalam pengujian asumsi klasik ini, dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian yang meliputi pengujian sebagai berikut :

a. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam pengujian ini digunakan adalah uji *Ramsey Test* yang mengasumsikan bahwa model yang digunakan adalah linier.

Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka spesifikasi model dalam bentuk linier adalah benar.

b. Uji multikolinearitas

Adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai $VIF > 4$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel pengganggu tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

menggunakan uji koefisien *Rank Spearman*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1). H_0 : Terdapat gejala heteroskedastisitas
- 2). H_1 : Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

H_0 diterima, apabila P (probabilitas) $< 0,05$

H_0 ditolak, apabila P (probabilitas) $> 0,05$

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Faktor-faktor yang menjadi penyebab autokorelasi antara lain kesalahan dalam pembentukan model, penggunaan lag pada model dan tidak memasukkan variabel yang penting. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak minimum, sehingga tidak efisien.

Cara pengujiannya dengan uji DW (*Durbin Watson*) test, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Apabila nilai DW berada di antara d_U dan $4-d_U$, maka koefisien autokorelasi sama dengan 0, artinya tidak ada autokorelasi.
- 2). Apabila nilai $DW < d_L$, artinya ada autokorelasi negatif.
- 3). Apabila nilai DW terletak di antara nilai d_L dan d_U , maka tidak dapat disimpulkan.
- 4). Apabila nilai $DW > 4-d_L$, artinya ada autokorelasi positif.
- 5). Apabila nilai DW terletak di antara nilai $4-d_U$ dan $4-d_L$, maka koefisien autokorelasi tidak dapat disimpulkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran secara umum

Penyuluh Keluarga Berencana (KB) merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, karena merupakan ujung tombak pengelola KB di lapangan, dan juga sebagai indikator kemajuan yang telah dicapai oleh suatu daerah dalam pelaksanaan program KB. Penyuluh KB bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam memberikan berbagai penyuluhan program Keluarga Berencana (KB).

Petugas Lapangan Keluarga Berencana atau PLKB adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga ada yang non PNS yang direkrut oleh Pemerintah Daerah Kabupaten (Kota). Petugas ini berkedudukan di desa (kelurahan) yang bertugas melaksanakan, mengelola menggerakkan, memberdayakan serta menggalang dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program kependudukan dan Keluarga Berencana) bersama lembaga masyarakat (Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) di desa (kelurahan), Sub PPKBD di dusun (RW) dan kader Keluarga Berencana di RT.

Untuk PLKB yang Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah memenuhi persyaratan akan diangkat untuk menduduki jabatan fungsional Penyuluh Keluarga Berencana adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas,

tanggung jawab, wewenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan PLKB yang non PNS tidak bisa menjadi Penyuluh Keluarga Berencana karena persyaratan Penyuluh KB adalah harus PNS. Demikian juga PLKB yang PNS, karena ada beberapa persyaratan yang tidak terpenuhi maka yang bersangkutan juga tidak bisa diangkat menjadi Penyuluh KB.

a. Peran Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

PLKB mempunyai peran sebagai berikut :

- 1). Pengelola pelaksanaan kegiatan program kependudukan dan KB di desa (kelurahan).
- 2). Penggerak partisipasi masyarakat dalam program kependudukan dan KB di desa (kelurahan).
- 3). Pemberdayaan keluarga dan masyarakat dalam pelaksanaan program kependudukan dan KB di desa (kelurahan).
- 4). Menggalang dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program kependudukan dan Keluarga Berencana di desa (kelurahan).

b. Fungsi Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

Fungsi Petugas Lapangan KB adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan, melaporkan dan mengevaluasi program kependudukan dan Keluarga Berencana (KB) serta program kependudukan lainnya di tingkat desa (kelurahan).

c. Tugas Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

Tugas Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) adalah sebagai berikut :

1). Perencanaan

PLKB atau Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dalam bidang perencanaan mempunyai tugas meliputi penguasaan potensi wilayah kerja sejak pengumpulan data, analisa penentuan masalah prioritas, penyusunan rencana kerja dan memfasilitasi penyusunan jadwal kegiatan tingkat RT, RW dan desa atau kelurahan.

2). Pengorganisasian

Tugas PLKB di bidang pengorganisasian meliputi memperluas pengetahuan dan wawasan program, rekrutmen kader, mengembangkan kemampuan dan memerankan kader (IMP) dan mitra kerja lainnya dalam program kependudukan dan KB (Keluarga Berencana). Apabila di wilayah kerjanya tidak ada kader, PLKB (PKB) diharapkan dapat membentuk kader, memberikan pelatihan atau orientasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader, memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada kader untuk berperan sampai dengan pengembangan kemitraan dan jaringan kerja dengan berbagai instansi dan lembaga sosial organisasi masyarakat (LSOM) yang ada.

3). Pelaksana dan pengelola program

Tugas PLKB sebagai pelaksana dan pengelola program adalah melakukan berbagai kegiatan mulai penyiapan IMP (LSOM) dan mitra kerja lainnya dalam melaksanakan program, memfasilitasi peran IMP (LSOM) dan mitra lainnya penyiapan dukungan untuk terselenggaranya program kependudukan dan Keluarga Berencana (KB) di desa atau kelurahan serta advokasi, KIE (konseling) maupun pemberian pelayanan program KB (KB-KR) dan program KS-PK.

4). Pengembangan tugas PLKB (PKB)

Tugas Petugas Lapangan KB (PKB) melaksanakan pengembangan kemampuan teknis IMP (LSOM) dan mitra lainnya dalam penyelenggaraan program kependudukan dan KB di desa (kelurahan).

5). Evaluasi dan pelaporan

Tugas PLKB (PKB) dalam evaluasi dan pelaporan program kependudukan dan KB sesuai dengan sistem pelaporan yang telah ditentukan secara berkala.

Dalam mendukung pelaksanaan kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Wonogiri sangat diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) selain peralatan dan perlengkapan. Pegawai PLKB sebagai pelaksana penyuluhan dan pelayanan KB pada tahun 2016 terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 40 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

2. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang akan dibahas adalah meliputi jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, pangkat dan golongan, serta masa kerja pegawai PLKB.

a. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Responden terdiri dari empat puluh (40) orang pegawai PLKB, dengan rincian menurut jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1.	Laki-laki	18	45
2.	Perempuan	22	55
	Jumlah	40	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa jumlah responden menurut jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 45% dari jumlah responden, dan untuk jenis kelamin perempuan sebesar 55% dari jumlah responden atau sebanyak 22 orang pegawai. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pegawai PLKB di Kabupaten Wonogiri didominasi oleh perempuan.

b. Distribusi responden berdasarkan usia

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap empatpuluh (40) responden berdasarkan pengelompokan menurut usia, adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Komposisi Responden Menurut Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	%
1.	51 – 60	25	62,5
2.	41 – 50	9	22,5
3.	31 – 40	6	15
4.	< 31	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden untuk kelompok usia antara 51-60 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5 % dari jumlah responden, kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5 %, dan jumlah responden yang berumur antara 31-40 tahun atau sebanyak 6 orang atau sebesar 15 % dari jumlah responden, serta responden yang berusia dibawah 31 tahun tidak ada.

c. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Komposisi empatpuluh (40) responden menurut jenjang pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi Pasca Sarjana (S2), Sarjana

(S1), Sarjana Muda (D-3), Diploma Dua (D-2) dan SMU (Sekolah Umum). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai PLKB di Kabupaten Wonogiri, maka dapat diketahui identitas responden menurut jenjang pendidikannya seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Komposisi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	%
1.	Pasca Sarjana (S2)	1	2,5
2.	Sarjana (S1)	22	55
3.	Sarjana Muda (D3)	1	2,5
4.	Diploma Dua (D2)	-	-
5.	SMU (Sekolah Menengah Umum)	16	40
	Jumlah	40	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan latar belakang pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5 % dari jumlah responden, responden dengan latar belakang Sarjana (S1) sebanyak 22 orang atau sebesar 55 %, responden dengan latar belakang Sarjana Muda (D3) adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 1 % dari jumlah responden, responden dengan latar belakang Diploma Dua (D2) tidak ada, dan responden dengan latar belakang Sekolah Menengah Umum atau sederajat (SMU) sebanyak 16 orang atau sebesar 40 % dari jumlah responden.

d. Distribusi responden berdasarkan pangkat dan golongan ruang

Klasifikasi dari empatpuluh (40) responden menurut pangkat dan golongan ruang dapat dikelompokkan menjadi golongan IV, III, II, seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.4

Komposisi Responden Menurut Pangkat dan Golongan Ruang

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah Responden	%
1.	IV (Empat)	12	30
2.	III (Tiga)	28	70
3.	II (Dua)	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk golongan IV (empat) sebanyak 12 orang atau sebesar 30 % dari jumlah responden, sedangkan responden yang golongan III (tiga) adalah sebanyak 28 orang atau sebesar 70 % dari jumlah responden, dan yang masuk kategori golongan II (dua) tidak ada.

e. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Komposisi responden menurut masa kerja sebagai pegawai PLKB, dikelompokkan menjadi empat (4), yaitu masa kerja kurang dari sepuluh tahun (10 th), masa kerja 11-20 tahun, masa kerja 21-30 tahun, masa kerja 31-40 tahun, dan kelompok masa kerja yang lebih dari 40 tahun. Agar lebih jelasnya, penulis sajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	%
1.	< 10	7	17,5
2.	11 – 20	1	2,5
3.	21 – 30	17	42,5
4.	31 – 40	15	37,5
5.	> 40	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Dari tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa jumlah pegawai PLKB Kabupaten Wonogiri yang mempunyai masa kerja kurang dari sepuluh tahun (< 10) sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5 % dari jumlah responden, yang mempunyai masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5 % dari jumlah responden, yang mempunyai masa kerja 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5 % dari jumlah responden, yang mempunyai masa kerja 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5 % dari jumlah responden dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 40 tahun tidak ada.

3. Uji instrument

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item dalam kuisisioner penelitian mampu mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan korelasi *Product Moment*, dengan syarat kevalidan suatu instrumen penelitian jika nilai $r > 0,3$.

Untuk lebih jelasnya, maka berikut ini peneliti sajikan tabel uji validitas hasil penelitian.

1). Uji validitas variabel X1 (iklim organisasi)

Kuesioner penelitian variabel iklim organisasi terdiri dari tujuh (7) item pertanyaan, dengan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4.6

Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi

No item	Koefisien korelasi (r) skor item terhadap skor total	Keputusan
X1-1	0,419	Valid
X1-2	0,474	Valid
X1-3	0,590	Valid
X1-4	0,499	Valid
X1-5	0,496	Valid
X1-6	0,498	Valid
X1-7	0,465	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan program SPSS 13.0 pada tabel 4.6 di atas, ternyata semua nilai r (koefisien korelasi) skor setiap butir pertanyaan dengan total skor pada instrumen penelitian variabel X1 (iklim organisasi) lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah valid.

2). Uji validitas variabel X2 (etos kerja)

Kuesioner penelitian variabel etos kerja terdiri dari lima (5) item pertanyaan, dengan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen Etos Kerja

No item	Koefisien korelasi (r) skor item terhadap skor total	Keputusan
X2-1	0,736	Valid
X2-2	0,767	Valid
X2-3	0,844	Valid
X2-4	0,771	Valid
X2-5	0,657	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan program SPSS 13.0 pada tabel 4.7 di atas, ternyata semua nilai r (koefisien korelasi) skor setiap butir pertanyaan dengan total skor pada instrumen penelitian variabel X2 (etos kerja) lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah valid.

3). Uji validitas variabel X3 (motivasi)

Kuesioner penelitian variabel motivasi terdiri dari lima (5) item pertanyaan, dengan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4.8

Uji Validitas Instrumen Motivasi

No item	Koefisien korelasi (r) skor item terhadap skor total	Keputusan
X3-1	0,572	Valid
X3-2	0,593	Valid
X3-3	0,646	Valid
X3-4	0,593	Valid
X3-5	0,578	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan program SPSS 13.0 pada tabel 4.8 di atas, ternyata semua nilai r (koefisien korelasi) skor setiap butir pertanyaan dengan total skor pada instrumen penelitian variabel X3 (motivasi) lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah valid.

4). Uji validitas variabel Y (kinerja)

Kuesioner penelitian variabel kinerja terdiri dari lima (5) item pertanyaan, dengan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4.9

Uji Validitas Instrumen Kinerja

No item	Koefisien korelasi (r) skor item terhadap skor total	Keputusan
Y-1	0,411	Valid
Y-2	0,458	Valid
Y-3	0,440	Valid
Y-4	0,445	Valid
Y-5	0,457	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dengan program SPSS 13.0 pada tabel 4.9 di atas, ternyata semua nilai r (koefisien korelasi) skor setiap butir pertanyaan dengan total skor pada instrumen penelitian variabel Y (kinerja) lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Adapun yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah dengan uji kesahihan teknik Alpha Cronbach dengan kriteria apabila nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan (α) > 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan reliabel, dan sebaliknya apabila nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan (α) < 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel.

1). Uji reliabilitas variabel X1 (Iklim Organisasi)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 13.0 (lampiran), diperoleh nilai koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1 (Iklim Organisasi)

Nomor Soal	Koefisien Alpha Cronbach	Keputusan
1	0,758	Reliabel
2	0,742	Reliabel
3	0,719	Reliabel
4	0,738	Reliabel
5	0,738	Reliabel
6	0,737	Reliabel
7	0,744	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 di atas, ternyata semua nilai Alpha Cronbach untuk setiap item pertanyaan nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa instrumen pada variabel iklim organisasi tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk data penelitian.

2). Uji reliabilitas variabel X2 (Etos Kerja)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 13.0, diperoleh nilai koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X2 (Etos Kerja)

Nomor Soal	Koefisien Alpha Cronbach	Keputusan
1	0,882	Reliabel
2	0,876	Reliabel
3	0,858	Reliabel
4	0,874	Reliabel
5	0,900	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 di atas, ternyata semua nilai Alpha Cronbach untuk setiap item pertanyaan pada variabel etos kerja nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa instrumen pada variabel etos kerja tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk data penelitian.

3). Uji reliabilitas variabel X3 (Motivasi)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 13.0, diperoleh nilai koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X3 (Motivasi)

Nomor Soal	Koefisien Alpha Cronbach	Keputusan
1	0,780	Reliabel
2	0,773	Reliabel
3	0,755	Reliabel
4	0,772	Reliabel
5	0,776	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 di atas, ternyata semua nilai Alpha Cronbach untuk setiap item pertanyaan pada variabel motivasi nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa instrumen pada variabel motivasi tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk data penelitian.

4). Uji reliabilitas variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 13.0, diperoleh nilai koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y(Kinerja)

Nomor Soal	Koefisien Alpha Cronbach	Keputusan
1	0,639	Reliabel
2	0,616	Reliabel
3	0,620	Reliabel
4	0,628	Reliabel
5	0,618	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 di atas, ternyata semua nilai Alpha Cronbach untuk setiap item pertanyaan nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa instrumen pada variabel kinerja tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

4. Deskripsi hasil penelitian

Penjabaran dari deskripsi hasil penelitian, dimaksudkan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian berdasarkan hasil jawaban dari kuisioner yang disebarakan kepada responden sebagai obyek penelitian.

a). **Iklm organisasi (X1)**

Hasil penelitian terhadap jawaban kuisisioner responden untuk variabel iklim organisasi, disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 4.14
Distribusi Jawaban Kuesioner Iklm Organisasi

Pertanyaan Kuisisioner	Skor					Skor Total
	5	4	3	2	1	
1	28	10	2	-	-	40
2	24	16	-	-	-	40
3	27	13	-	-	-	40
4	28	12	-	-	-	40
5	27	13	-	-	-	40
6	25	15	-	-	-	40
7	27	13	-	-	-	40
Jumlah	186	92	2	-	-	200
Rata-rata	26	13	1	-	-	40
%	65	32,5	2,5	-	-	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, maka jawaban dari responden dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Dari 40 responden, ternyata terdapat rata-rata 26 responden (65 %) yang menyatakan sangat setuju terhadap pemenuhan iklim organisasi yang kondusif, dan yang menyatakan setuju rata-rata terdapat 13 responden (32,5 %), yang menyatakan kurang setuju rata-

rata sebanyak 1 responden (2,5 %), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

b). Etos kerja (X2)

Hasil penelitian terhadap jawaban kuisisioner responden untuk variabel etos kerja, disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 4.15

Distribusi Jawaban Kuesioner Etos Kerja

Pertanyaan Kuisisioner	S k o r					Skor Total
	5	4	3	2	1	
1	23	14	3	-	-	40
2	24	14	2	-	-	40
3	20	17	3	-	-	40
4	23	13	4	-	-	40
5	24	12	4	-	-	40
Jumlah	114	70	16	-	-	200
Rata-rata	23	14	3	-	-	40
%	57,5	35	7,5	-	-	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, maka jawaban dari responden dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Dari 40 responden, ternyata terdapat rata-rata 23 responden (57,5 %) yang menyatakan sangat setuju terhadap etos kerja yang tinggi, dan yang menyatakan setuju rata-rata adalah sebanyak 14 responden (35 %), dan yang menyatakan kurang setuju rata-rata sebanyak 3

responden (7,5 %), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

c). Motivasi (X3)

Hasil penelitian terhadap jawaban kuisisioner responden untuk variabel motivasi, disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 4.16

Distribusi Jawaban Kuesioner Motivasi

Pertanyaan Kuisisioner	Skor					Skor Total
	5	4	3	2	1	
1	22	16	2	-	-	40
2	22	18	-	-	-	40
3	22	17	1	-	-	40
4	20	20	-	-	-	40
5	23	16	1	-	-	40
Jumlah	109	87	4	-	-	200
Rata-rata	22	17	1	-	-	40
%	55	42,5	2,5	-	-	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas, maka jawaban dari responden dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Dari 40 responden, ternyata terdapat rata-rata 22 responden (55 %) yang menyatakan sangat setuju terhadap peningkatan motivasi, dan yang menyatakan setuju rata-rata terdapat 17 responden (42,5 %), yang menyatakan kurang setuju rata-rata sebanyak 1 responden (2,5 %), dan

tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

d). Kinerja (Y)

Hasil penelitian terhadap jawaban kuisioner responden untuk variabel kinerja, disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 4.17

Distribusi Jawaban Kuesioner Kinerja

Pertanyaan Kuisisioner	Skor					Skor
	5	4	3	2	1	Total
1	15	25	-	-	-	40
2	20	20	-	-	-	40
3	33	7	-	-	-	40
4	36	4	-	-	-	40
5	35	5	-	-	-	40
Jumlah	139	61	-	-	-	200
Rata-rata	28	12	-	-	-	40
%	70	30	-	-	-	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas, maka jawaban dari responden dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Dari 40 responden, ternyata terdapat rata-rata 28 responden (70 %) yang menyatakan sangat setuju terhadap peningkatan kinerja, dan yang menyatakan setuju rata-rata terdapat 12 responden (30 %), dan tidak

ada responden yang menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju.

B. Pembahasan

1. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 13.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	r ²
X1	0,179	2,474	0,910 (0,8281)
X2	0,182	2,840	0,916 (0,8381)
X3	0,226	4,946	0,925 (0,8556)
Konstanta	8,476		
F-hitung	165,98		
R	0,966		
R ²	0,933		

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan nilai hasil analisis data SPSS pada tabel 4.18 di atas, maka model persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,476 + 0,179 X1 + 0,182 X2 + 0,226 X3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

a. Koefisien regresi X1 (iklim organisasi) = 0,179

Nilai $b_1 = 0,179$ artinya bahwa untuk setiap kenaikan variabel iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja PLKB sebesar 0,179 satuan. Demikian sebaliknya, untuk setiap penurunan variabel iklim organisasi sebesar satu satuan akan diikuti penurunan variabel kinerja PLKB sebesar 0,179 dengan berasumsi variabel bebas lain yang ada dalam model (X_2 dan X_3) adalah konstan. Jika kebutuhan pegawai akan iklim organisasi terpenuhi, maka kinerja PLKB akan meningkat.

Besarnya angka koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa variabel iklim organisasi mempengaruhi dan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri, dengan asumsi variabel etos kerja dan variabel motivasi dalam kondisi stabil (konstan).

b. Koefisien regresi X2 (etos kerja) = 0,182

Nilai $b_2 = 0,182$ artinya bahwa untuk setiap kenaikan variabel etos kerja sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja PLKB sebesar 0,182 satuan. Demikian sebaliknya, untuk setiap penurunan variabel etos kerja sebesar satu satuan akan diikuti penurunan variabel kinerja PLKB sebesar 0,182 dengan berasumsi variabel bebas lain yang ada dalam model (iklim organisasi dan

motivasi) adalah konstan. Jika kebutuhan pegawai akan etos kerja terpenuhi, maka kinerja PLKB akan meningkat.

Besarnya angka koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa variabel etos kerja mempengaruhi dan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSP) Kabupaten Wonogiri, dengan asumsi variabel iklim organisasi dan variabel motivasi dalam kondisi stabil (konstan).

c. Koefisien regresi X3 (motivasi) = 0,226

Nilai $b_3 = 0,226$ artinya bahwa untuk setiap kenaikan variabel motivasi sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja PLKB sebesar 0,226 satuan. Demikian sebaliknya, untuk setiap penurunan variabel motivasi sebesar satu satuan akan diikuti penurunan variabel kinerja PLKB sebesar 0,226 dengan berasumsi variabel bebas lain yang ada dalam model (etos kerja dan iklim organisasi) adalah konstan. Jika kebutuhan pegawai akan motivasi terpenuhi, maka kinerja PLKB akan meningkat.

Besarnya angka koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa variabel motivasi mempengaruhi dan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSP) Kabupaten Wonogiri, dengan asumsi variabel iklim organisasi dan variabel etos kerja dalam kondisi stabil (konstan).

d. Koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,933 atau 93,30 %

Koefisien determinasi berganda sebesar 0,933 dapat diartikan bahwa 93,3 % variasi perubahan variabel terikat Y (kinerja) dipengaruhi oleh variabel bebas X1 (iklim organisasi), X2 (etos kerja), dan X3 (motivasi). Sedangkan sisanya sebesar 6,7 % adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diliput dalam model yang masih dimungkinkan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.18 di atas, besarnya R (koefisien korelasi berganda) adalah sebesar 0,966 artinya bahwa keeratan hubungan secara simultan antara variabel iklim organisasi, etos kerja, dan motivasi dengan variabel kinerja terdapat korelasi yang positif dan sangat kuat.

Besarnya koefisien determinasi berganda sebesar 93,3 % dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri adalah sebesar 93,3 % dan sisanya sebesar 0,07 % dipengaruhi oleh selain dari ketiga variabel tersebut. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel iklim organisasi, etos kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) dengan variabel kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan

Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri adalah sebesar 0,966 berarti menunjukkan hubungan yang positif dan sangat kuat.

e. Koefisien determinasi parsial (r^2)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 13.0 (tabel 4.12), diperoleh nilai determinasi parsial (r^2) sebagai berikut :

1). Pengaruh X1 terhadap Y = $0,910^2 = 0,8281$

Artinya, bahwa pengaruh variabel bebas X1 (iklim organisasi) terhadap variabel terikat Y (kinerja) adalah sebesar 82,81 %.

2). Pengaruh X2 terhadap Y = $0,916^2 = 0,8391$

Artinya, bahwa pengaruh variabel bebas X2 (etos kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja) adalah sebesar 83,91 %.

3). Pengaruh X3 terhadap Y = $0,925^2 = 0,8556$

Artinya, bahwa pengaruh variabel bebas X3 (motivasi) terhadap variabel terikat Y (kinerja) adalah sebesar 85,56 %.

Berdasarkan nilai dari masing-masing koefisien determinasi parsial tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh paling kuat (dominan) adalah pengaruh dari variabel X3 (motivasi) yaitu sebesar 85,56 %. Jadi, hipotesis yang diajukan bahwa diduga variabel motivasi berpengaruh paling kuat terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri, dapat diterima kebenarannya (terbukti).

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

1). Uji pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap kinerja (Y)

a). Hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas iklim organisasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas iklim organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

b). *Level of significant* (α) = 5 %

c). Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel pada tabel t dengan jumlah responden (n) = 40 dan variabel bebas (k) = 3, adalah sebesar 2,021.

d). Menentukan t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 13.0 (tabel 2.14), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,187.

e). Keputusan

Karena nilai t hitung ($3,187$) > t tabel ($2,021$), maka berdasarkan kriteria pengujian H_0 ditolak berarti H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa secara parsial variabel bebas X1 (iklim organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja).

2). Uji pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

a). Hipotesis statistik

$H_0 : b_2 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas etos kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas etos kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

b). *Level of significant* (α) = 5 %

c). Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel pada tabel t dengan jumlah responden (n) = 40 dan variabel bebas (k) = 3, adalah sebesar 2,021.

d). Menentukan t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 13.0 (tabel 2.14), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,185.

e). Keputusan

Karena nilai t hitung ($4,185$) > t tabel ($2,021$), maka berdasarkan kriteria pengujian H_0 ditolak berarti H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel bebas X2 (etos kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja).

3). Uji pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja (Y)

a). Hipotesis statistik

$H_0 : b_3 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas motivasi (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

$H_1 : b_3 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

b). Level of significant (α) = 5 %

c). Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel pada tabel t dengan jumlah responden (n) = 40 dan variabel bebas (k) = 3, adalah sebesar 2,021.

d). Menentukan t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 13.0 (tabel 2.14), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,407.

e). Keputusan

Karena nilai t hitung (3,407) > t tabel (2,021), maka berdasarkan kriteria pengujian H_0 ditolak berarti H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel bebas X3 (motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan. Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1). Hipotesis statistik

$H_0 : b_0 : b_1 : b_2 : b_3 = 0$, artinya secara simultan variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara simultan variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2). Level of significant (α) = 5 %

3). Menentukan nilai F tabel.

Nilai F tabel pada tabel F dengan jumlah responden (n) = 40 dan variabel bebas (k) = 3, adalah sebesar 2,84.

4). Menentukan F hitung

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 13.0 (tabel 2.14), diperoleh nilai F hitung sebesar 165,98.

5). Keputusan

Karena nilai F hitung (165,98) > F tabel (2,84), maka berdasarkan kriteria pengujian H_0 ditolak berarti H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, secara simultan variabel bebas X_1 (iklim

organisasi), X2 (etos kerja), dan X3 (motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja).

c. Uji asumsi klasik

Agar model dapat digunakan sebagai alat estimasi yang handal dalam pengertian tidak menyesatkan, maka perlu dilakukan analisis untuk memenuhi asumsi klasik.

1). Uji linearitas

Digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam pengujian ini menggunakan uji Ramsey Test yang mengasumsikan bahwa model yang digunakan adalah linier. Cara pengujiannya adalah dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka spesifikasi model dalam bentuk linier adalah benar.

Berdasarkan analisis data dengan program SPSS 13.0 (tabel 4.12), diperoleh nilai F hitung sebesar 165,98 dan nilai F tabel pada tabel F dengan tingkat signifikansi (α) = 5 %, jumlah responden (n) = 40 dan variabel bebas (k) = 3 adalah sebesar 2,84. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($165,98 > 2,84$), maka model yang digunakan adalah sudah benar linier.

2). Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti antara variabel bebas yang satu dengan lainnya.

Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel bebas. Kriteria pengujiannya, apabila nilai VIF hasil perhitungan > 4 , maka tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

Berdasarkan analisis data dengan program SPSS 13.0 (tabel 4.12), diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas sebagai berikut.

Tabel 4.19
Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Nilai VIF
Iklm organisasi (X1)	4,714
Etos kerja (X2)	4,219
Motivasi (X3)	5,480

Sumber : Data primer diolah, 2017

Karena nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3) nilainya > 4 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang dihasilkan. Artinya, bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi, etos kerja dan motivasi tidak saling berhubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Jadi layak untuk dijadikan sebagai variabel penelitian.

3). Uji heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda yang dihasilkan, maka dilakukan uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0 : P < 0,05$, berarti terdapat gejala heteroskedastisitas

$H_1 : P > 0,05$, berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis data dengan program SPSS 13.0 (tabel 4.12), diperoleh nilai probabilitas (P) masing-masing variabel bebas sebagai berikut.

Tabel 4.20

Nilai Korelasi Rank Spearman (P) Variabel Bebas

Variabel Bebas	Probabilitas (P)	Keputusan
Iklm organisasi (X1)	0,910	H0 ditolak
Etos kerja (X2)	0,916	H0 ditolak
Motivasi (X3)	0,925	H0 ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2017

Kesimpulan :

Karena nilai probabilitas semua variabel bebas (X1, X2, X3) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas terhadap model yang digunakan dalam penelitian. Artinya bahwa, persamaan regresi berganda yang

dihasilkan berdasarkan data penelitian dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu organisasi, etos kerja dan motivasi sudah tepat.

4). Uji autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi dalam model regresi linier berganda yang diperoleh, maka dilakukan uji dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data program SPSS 13.0, diperoleh nilai DW sebesar 1,949 (tabel 4.12). Pada tabel DW dengan $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 40 (empat puluh) dan jumlah variabel bebas sebanyak 3, diperoleh nilai kritis $dL = 1,34$ dan $dU = 1,66$ maka $4-dU = 2,34$ dan $4-dL = 2,66$.

Karena nilai DW (koefisien Durbin Watson) terletak diantara dU (batas atas) dan $4-dU$, maka sesuai kriteria pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model yang dihasilkan. Artinya bahwa persamaan regresi berganda yang dihasilkan berdasarkan analisis data dari variabel penelitian yang terdiri dari variabel iklim organisasi, etos kerja dan motivasi adalah FIX.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai sig atau signifikansi adalah $0,003 < 0,05$. Oleh karena nilai probabilitas dibawah $0,05$ maka H_0 ditolak berarti H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri. Hal ini juga bisa dilihat dari hasil uji hipotesis dengan uji t, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,187 > 2,021$).

Secara teoritis, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Litwin dan Stringer yang dikutip oleh Linda Holbche (2005), bahwa dimensi iklim organisasi terdiri dari tanggung jawab, fleksibilitas, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, semangat atau komitmen team, kejelasan, penghargaan dan gaya kepemimpinan. Kebanyakan pegawai PLKB menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru agar program KB dapat berjalan dan berhasil dengan baik. Para penyuluh KB juga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar kinerjanya sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi dan selalu ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Penyuluh KB juga dituntut untuk mempunyai keterampilan yang memadai sehingga mampu memberikan informasi

kepada masyarakat secara jelas, lengkap dan komprehensif sehingga masyarakat yang masuk dalam klasifikasi Pasangan Usia Subur (PUS) mengerti dan memahami sehingga mau ikut dalam program Keluarga Berencana. Di lain pihak, dalam melaksanakan tugasnya penyuluh KB juga membutuhkan suatu dukungan atau dorongan baik dari atasan maupun teman sejawat karena setiap pegawai PLKB juga menginginkan sebuah penghargaan. Agar dalam penyuluhan program KB dapat terlaksana dengan baik, maka PLKB membentuk kader baik di desa maupun kelurahan untuk membantu dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Sarmanto (2000) kinerja, yang memperoleh hasil penelitian bahwa faktor individu dan iklim organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Wawan Ridwan Mutaqin (2010) tentang kinerja yang memperoleh hasil penelitian bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai sig atau signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai probabilitas dibawah 0,05 maka H_0 ditolak berarti H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa etos

kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri. Hal ini juga bisa dilihat dari uji t, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,185 > 2,021$).

Hasil penelitian ini, secara teoritis sesuai dengan pendapat Akhmad Kusnan (2004) yang menyimpulkan bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap. Karena etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluasi yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja yang positif atau tinggi dari Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) akan menunjukkan penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerjanya, menempatkan pandangan bahwa kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, dan kerja PLKB juga dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita serta kerja PLKB atau penyuluh KB sebagai bentuk ibadah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wawan Ridwan Mutaqin (2010) tentang kinerja yang memperoleh hasil

bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai sig atau signifikansi adalah $0,002 < 0,05$. Oleh karena nilai probabilitas dibawah 0,05 maka H_0 ditolak berarti H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBSPP) Kabupaten Wonogiri. Hal ini juga bisa dilihat dari hasil uji t, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,407 > 2,021$).

Secara teoritis, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Siagian (2009), yang menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai

sasaran organisasi tujuan pribadipun akan juga tercapai. Terlihat dari batasan pengertian di atas adalah usaha tertentu sebagai akibat motivasi. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesediaan mengerahkan usaha itu tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran insensitas seseorang. Apabila seseorang termotivasi, maka yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. Yang terlihat dari definisi motivasi di atas adalah kebutuhan. Yang dimaksud dengan kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dalam teori ini kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Untuk memenuhi kebutuhan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) atau penyuluh KB, sesuai dengan pendapat Maslow dalam Siagian (2009) bahwa kebutuhan PLKB yang mencakup kebutuhan fisiologis yang terdiri dari kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual) terpenuhi, kebutuhan rasa aman (kebutuhan PLKB akan perlindungan dari ancaman, bahaya,

keselamatan dalam melakukan pekerjaan, pertentangan, intimidasi baik terselubung maupun terbuka dan lingkungan hidup) terpenuhi, kebutuhan sosial (kebutuhan penyuluh KB untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai) terpenuhi, dan kebutuhan akan harga diri atau penghargaan (kebutuhan PLKB untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain) terpenuhi serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (kebutuhan PLKB untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi dan kebutuhan PLKB untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu) juga terpenuhi, maka pegawai PLKB tersebut akan menunjukkan perasaan yang gembira dan berperilaku positif sehingga akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prih Mardoyo (1998) tentang kinerja, yang memperoleh hasil penelitian bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari faktor peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga didukung oleh penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) tentang kinerja yang memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data (pembahasan), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel iklim organisasi (X1), etos kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh perbandingan dari masing-masing nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung X1, X2, X3 secara berturut-turut adalah 3,187, 4,185, dan 3,407. Besarnya nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden (n) = 40 dan variabel bebas (k) = 3, adalah sebesar 2,021. Ternyata nilai t hitung masing-masing variabel bebas lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka berdasarkan kriteria pengujian H0 ditolak berarti H1 diterima.
2. Secara simultan, variabel iklim organisasi (X1), etos kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh perbandingan nilai F hitung dan F tabel. Ternyata nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $165,98 > 2,84$, maka berdasarkan kriteria pengujian H0 ditolak berarti H1 diterima.
3. Berdasarkan hasil perhitungan, ternyata motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan (kuat) terhadap kinerja yaitu sebesar 85,56 %, dibandingkan dengan pengaruh dari variabel iklim organisasi (82,81 %) dan etos kerja (83,91 %).

4. Dengan uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan tidak terjadi autokorelasi antar variabel bebas, dan juga tidak ada gejala heteroskedastisitas serta tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan betul-betul mampu memberikan estimasi yang benar.

B. Saran

Setelah ditarik suatu kesimpulan, guna memperkuat hasil penelitian berikut ini penulis sajikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Agar kinerja PLKB lebih maksimal maka perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain selain variabel iklim organisasi, etos kerja dan motivasi, misalnya kemampuan kerja pegawai sehingga akan diperoleh kinerja yang lebih baik.
2. Bahwa hasil penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya bagi Kantor Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Wonogiri.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian secara komprehensif, perlu mempertimbangkan pengaruh faktor iklim organisasi, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.
4. Kantor Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Wonogiri perlu mempertimbangkan peringkat

kemampuan kerja masing-masing petugas PLKB dalam rangka peningkatan kinerja.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat penulis sampaikan, semoga penelitian dapat bermanfaat.



DAFTAR PUSTAKA

- Alison dalam Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Anoraga. (2002). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anwar Prabu Mangkunegoro. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Agus Sarmanto. (2002). *Pengaruh Faktor Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri*. Surakarta: Tugas Akhir Program Magister Manajemen, Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- As'ad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Brindusa Maria POPA. (2012). *The Relationship -Between Performance And Organizational Climate*. *Journal of Defence Resources Management*. No.2
- Burhan Bungin. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Ferry Novliadi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk.
- Gibson. (2006). *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Holbeche, Linda. (2005). *The High Performance Organization: Creating dynamic Stability and Suistainble Success*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Iqbal Hasan. (2004). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- J. Supranto. (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid Dua. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Janson Sinamo. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Joniwar dan Meyzi Heriyanto. (2008). *Analisis Efektivitas Kinerja Penyuluh Lapangan*. [Http://Ejournal.Unri.Ac.Id/Index.Php/JAP/Article/Download/874/867](http://Ejournal.Unri.Ac.Id/Index.Php/JAP/Article/Download/874/867)
- Kusnan, Akhmad. (2004). *Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun III*. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mariyana. (2002). *Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Berbasis Bimbingan di Taman Kanak-Kanak. Studi Deskriptif Di Kota Bandung*. Jurnal.
- Mathis Jhon (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Namawi. (2008). *Teori Motivasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nazir. (2005). *Metode Penelitian*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Overman dalam Keban. (2004). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- P. Robbin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prih Mardoyo. (1998). *Pengaruh Faktor-faktor Motivator Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kerja Pembantu Bupati Wonogiri*. Surakarta: Tugas Akhir Program Magister Manajemen, Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai dan Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso. (2001). *Metode Penelitian Sosial 2; Pengertian dan Pemakaian Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Simamora. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siroos Ghanbari. (2012). *Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Management Perpektive* vol 1, No 3 pp.1-4
- Soeprihanto. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Ria.
- Sudaryanto. (2001). *Pengaruh Motivasi Pimpinan Melalui Pengawasan, Suasana Kerja, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Universitas Widya Dharma Klaten*. MM-UII
- Sugiono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfa Beta.

Suprihanto. (2003). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.

Triguna. (2006). *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

<http://www.bkkbn.go.id/>



Perihal : Permohonan Pengisian Angket Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu PLKB di Badan Keluarga Berencana Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Perempuan (BKBKSPP) Kabupaten Wonogiri.

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Tesis sebagai salah satu syarat untuk ujian kesarjanaan Strata-2 (S2) di Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini tidak berpengaruh terhadap karir Bapak atau Ibu di masa mendatang, oleh karena itu Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu adalah benar dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi peneliti dalam menyusun penelitian ini, oleh karena itu atas perhatian dan bantuannya disampaikan banyak terima kasih.

Wonogiri, Maret 2017

Hormat saya,

Bagus Setyo Utomo

ANGKET KUISIONER RESPONDEN

Petunjuk Menjawab

Pilihlah salah satu dari lima jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban yang dimaksud, adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju

Apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan keadaan saudara.

2. Setuju

Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan saudara.

3. Kurang Setuju

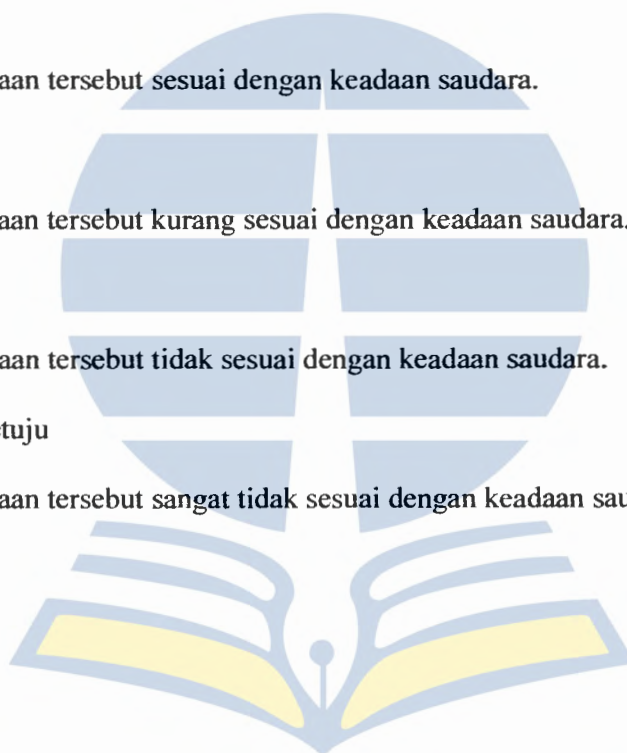
Apabila pernyataan tersebut kurang sesuai dengan keadaan saudara.

4. Tidak Setuju

Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan saudara.

5. Sangat Tidak Setuju

Apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan saudara.

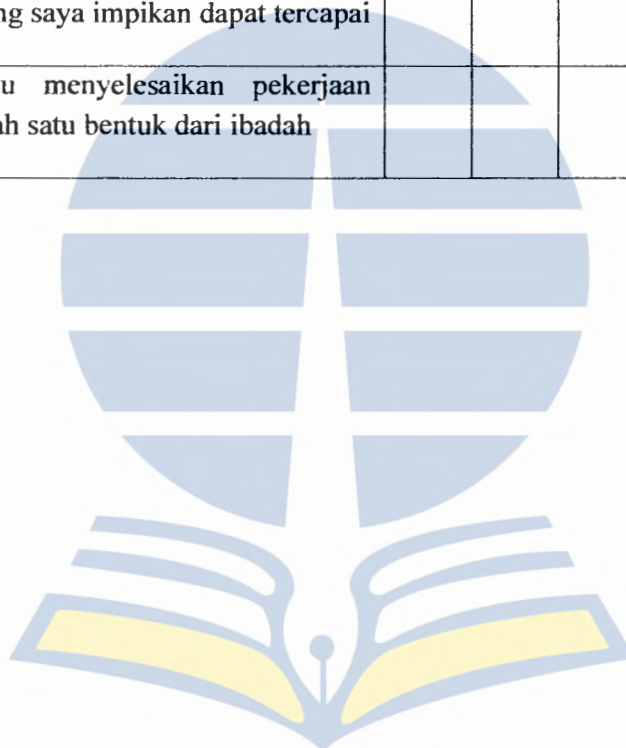


IKLIM ORGANISASI (X1)

No	Pertanyaan (Pernyataan)	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap tugas yang diberikan atasan, saya berusaha untuk dapat menyelesaikan dengan tepat waktu					
2.	Saya diberi dukungan oleh atasan untuk mengemukakan ide-ide baru agar program KB dapat terlaksana dengan baik					
3.	Saya berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar kinerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
4.	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan yang telah ditetapkan organisasi					
5.	Keterampilan saya dalam memberikan informasi kepada masyarakat, membuat Pasangan Usia Subur (PUS) mengerti dan mau ikut Keluarga Berencana (KB)					
6.	Saya dalam melaksanakan tugas selalu mendapatkan dukungan dari atasan dan teman sejawat					
7.	Saya membentuk kader desa untuk membantu saya dalam penyuluhan Keluarga Berencana (KB)					

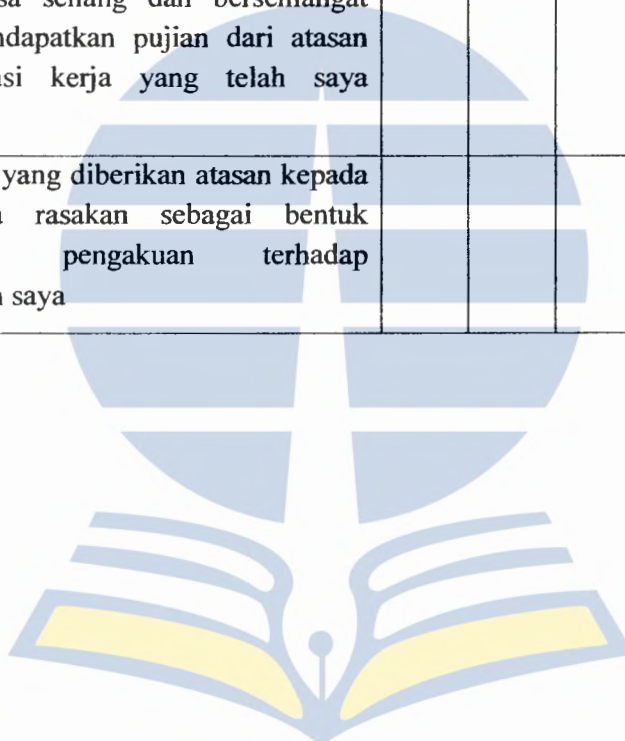
ETOS KERJA (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sebagai PLKB membuat saya dapat memberikan informasi tentang program KB kepada masyarakat					
2.	Pekerjaan saya sebagai PLKB sangat bermanfaat bagi masyarakat luas					
3.	Saya bekerja dengan baik, agar hasil pekerjaan saya dapat bermanfaat bagi kehidupan manusia					
4.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya agar cita-cita yang saya impikan dapat tercapai					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebagai salah satu bentuk dari ibadah					



MOTIVASI (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kebutuhan saya dan keluarga dapat terpenuhi dengan penghasilan saya sebagai PLKB					
2.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya, agar tidak diberi peringatan atau sanksi oleh atasan					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja terjalin dengan baik					
4.	Saya merasa senang dan bersemangat karena mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang telah saya lakukan					
5.	Tugas baru yang diberikan atasan kepada saya, saya rasakan sebagai bentuk pemenuhan pengakuan terhadap kemampuan saya					



KINERJA (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Sebagai PLKB, saya melaksanakan penyuluhan dan pelayanan minimal seminggu sekali					
2.	Sebagai PLKB, saya selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas program melalui kelompok BKB, BKR, dan UPPKS					
3.	Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan permasalahan (kendala) program KB di masyarakat, maka selaku PLKB saya melakukan pencatatan, pelaporan dan evaluasi program selalu tepat waktu					
4.	Saya selalu datang ke kantor dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku					
5.	Sebagai PLKB, saya selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kemampuan saya dalam memberikan penyuluhan dan pelayanan dan dapat bekerjasama dalam team (team work)					



	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5
7	3	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	4	4
13	4	4	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	5	5	5
22	3	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	4	4	5
27	5	5	5	5	4	4	4
28	4	4	4	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	5	5	5	5
35	5	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5
37	5	5	4	4	4	5	5
38	4	4	5	5	5	5	4

	JUMLAH
1	35
2	34
3	35
4	35
5	32
6	34
7	27
8	35
9	32
10	35
11	32
12	32
13	33
14	33
15	35
16	32
17	35
18	30
19	35
20	35
21	32
22	27
23	33
24	35
25	35
26	33
27	32
28	32
29	31
30	29
31	31
32	33
33	35
34	32
35	29
36	29
37	32
38	32

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
39	5	5	5	4	5	5	5
40	4	4	5	5	5	4	4



	JUMLAH
39	34
40	31



Warnings

Space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or stored in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

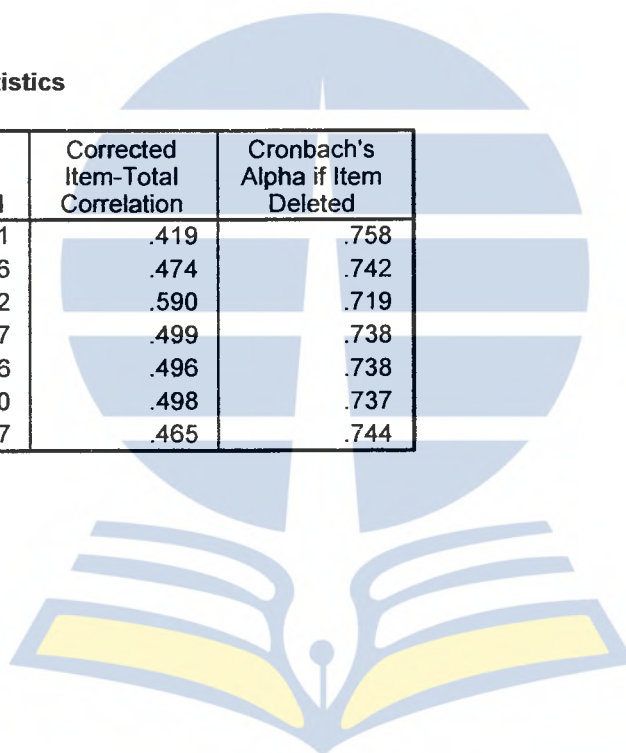
Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	27.95	3.741	.419	.758
2	28.00	3.846	.474	.742
3	27.93	3.712	.590	.719
4	27.90	3.887	.499	.738
5	27.93	3.866	.496	.738
6	27.98	3.820	.498	.737
7	27.93	3.917	.465	.744



SKOR ITEM VARIABEL ETOS KERJA

43256.pdf

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	5	23
6	5	5	5	5	5	25
7	3	3	3	4	4	17
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	4	4	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	5	21
13	4	4	3	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	3	19
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	5	5	22
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	4	4	4	22
22	4	4	4	3	3	18
23	4	5	5	5	5	24
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	5	21
28	5	5	4	4	4	22
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	3	3	18
31	4	4	4	5	5	22
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	3	4	3	4	18
36	3	4	3	4	3	17
37	5	5	4	4	4	22
38	4	4	4	5	5	22

12/12/2017 8:36:16 PM

1/2

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
39	5	5	5	5	5	25
40	3	4	4	4	4	19



Warnings

space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or
d in the analysis.

Case Processing Summary

	N	%
es Valid	40	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

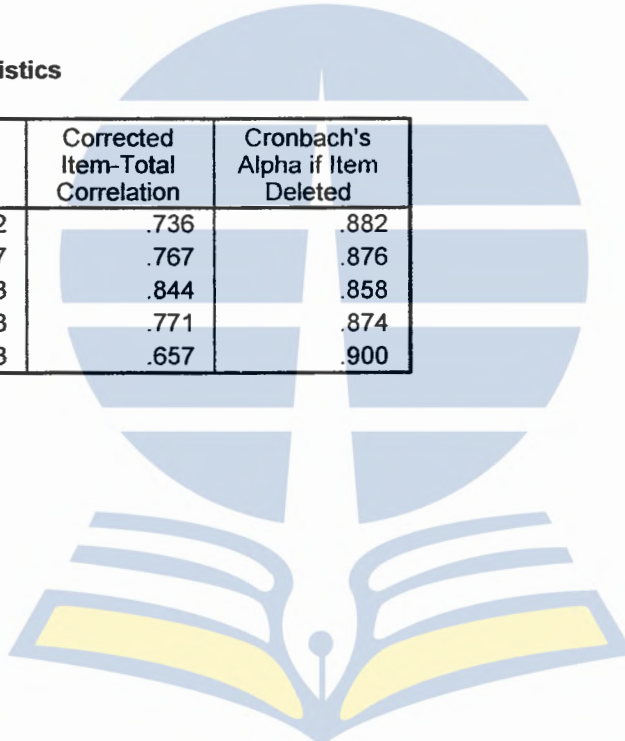
Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	17.95	4.972	.736	.882
2	17.90	5.067	.767	.876
3	18.03	4.743	.844	.858
4	17.98	4.743	.771	.874
5	17.95	5.023	.657	.900



SKOR ITEM VARIABEL MOTIVASI

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	4	22
6	5	5	5	4	4	23
7	3	4	4	4	4	19
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	5	4	4	21
10	5	5	5	5	5	25
11	4	5	5	4	4	22
12	4	4	5	4	5	22
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	5	5	22
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	5	5	22
19	5	5	5	4	4	23
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	5	5	24
22	3	4	3	4	3	17
23	5	5	4	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	5	5	23
27	5	5	4	4	4	22
28	4	4	4	5	5	22
29	5	4	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	5	21
32	4	4	5	5	5	23
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	4	4	4	22
38	4	4	4	5	5	22

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JUMLAH
39	5	5	5	4	4	23
40	5	4	4	4	5	22



Warnings

space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or stored in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

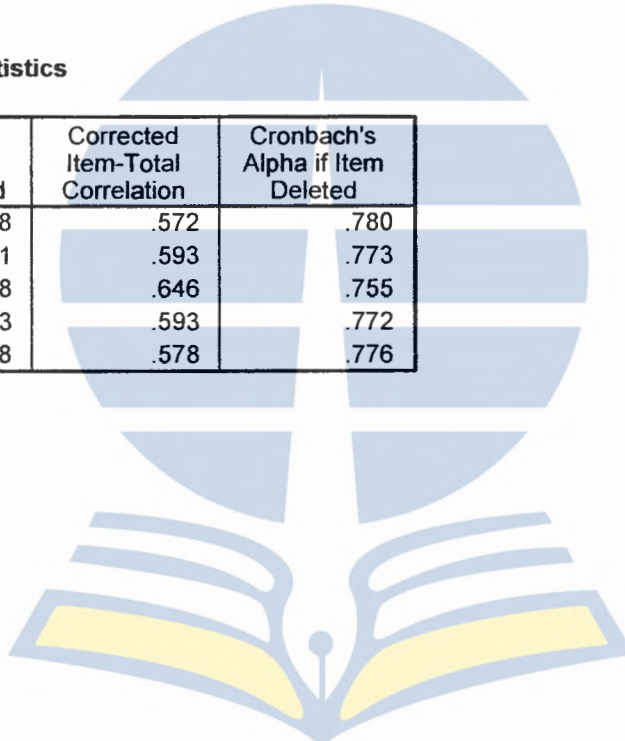
Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	18.10	2.708	.572	.780
2	18.05	2.921	.593	.773
3	18.10	2.708	.646	.755
4	18.10	2.913	.593	.772
5	18.05	2.818	.578	.776



	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	5	23
6	4	5	5	5	5	24
7	4	4	4	4	5	21
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	5	5	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	5	5	5	23
12	4	4	5	5	4	23
13	4	4	4	5	5	22
14	4	4	5	5	5	23
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	5	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	5	5	5	23
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	5	5	5	23
22	5	4	4	4	4	21
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	5	5	24
27	4	4	5	5	5	23
28	4	4	5	5	5	23
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	5	5	5	23
32	4	5	5	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	5	5	5	24
35	4	4	5	4	4	21
36	4	5	4	4	4	21
37	4	4	5	5	5	23
38	4	5	5	5	5	24

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	JUMLAH
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	4	5	5	23



Warnings

space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or d in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

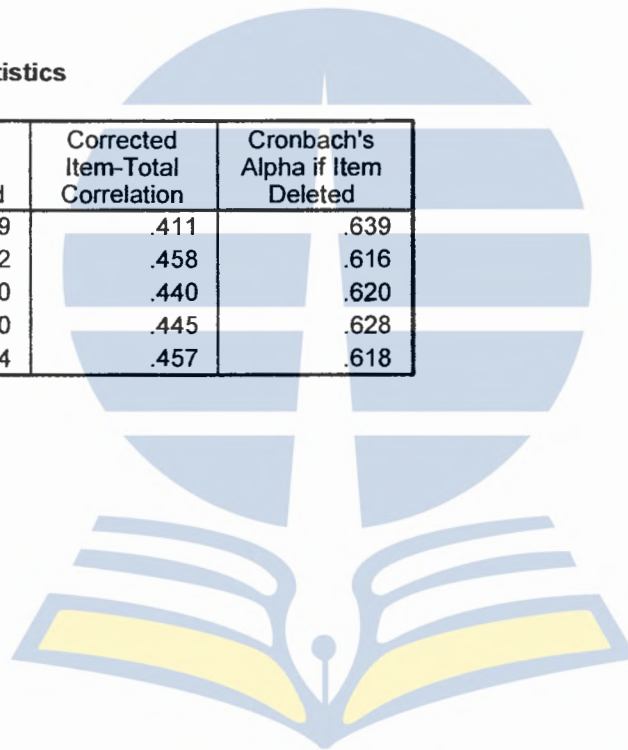
Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	19.10	1.169	.411	.639
	18.98	1.102	.458	.616
	18.65	1.310	.440	.620
	18.58	1.430	.445	.628
	18.60	1.374	.457	.618



	X1	X2	X3	Y
1	35	25	25	25
2	34	24	24	25
3	35	25	25	25
4	35	25	25	25
5	32	23	22	23
6	34	25	23	24
7	27	17	19	21
8	35	25	25	25
9	32	22	21	23
10	35	25	25	25
11	32	20	22	23
12	32	21	22	23
13	33	18	20	22
14	33	20	22	23
15	35	25	25	25
16	32	19	20	22
17	35	25	25	25
18	30	22	22	23
19	35	25	23	24
20	35	25	25	25
21	32	22	24	23
22	27	18	17	21
23	33	24	22	23
24	35	24	25	25
25	35	25	25	25
26	33	25	23	24
27	32	21	22	23
28	32	22	22	23
29	31	23	21	23
30	29	18	20	21
31	31	22	21	23
32	33	25	23	24
33	35	25	25	25
34	32	25	25	24
35	29	18	20	21
36	29	17	20	21
37	32	22	22	23
38	32	22	22	24

	X1	X2	X3	Y
39	34	25	23	25
40	31	19	22	23



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
erja	23.50	1.340	40
n Organisasi	32.58	2.241	40
s Kerja	22.45	2.736	40
ivasi	22.60	2.048	40

Correlations

		Kinerja	Iklm Organisasi	Etos Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.910	.916	.925
	Iklm Organisasi	.910	1.000	.831	.873
	Etos Kerja	.916	.831	1.000	.857
	Motivasi	.925	.873	.857	1.000
(1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Iklm Organisasi	.000	.	.000	.000
	Etos Kerja	.000	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.000	.
	Kinerja	40	40	40	40
	Iklm Organisasi	40	40	40	40
	Etos Kerja	40	40	40	40
	Motivasi	40	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Etos Kerja, Iklm Organisasi ^a		Enter

All requested variables entered.

Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.933	.927	.362	1.949

Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Iklm Organisasi

Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

43256.pdf

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65.280	3	21.760	165.980	.000 ^a
Residual	4.720	36	.131		
Total	70.000	39			

Predictors: (Constant), Motivasi, Etos Kerja, Iklim Organisasi

Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.476	.937		9.051	.000
Iklim Organisasi	.179	.056	.299	3.187	.003
Etos Kerja	.182	.044	.372	4.185	.000
Motivasi	.226	.066	.345	3.407	.002



Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Iklim Organisasi	.212	4.714
Etos Kerja	.237	4.219
Motivasi	.182	5.480

Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

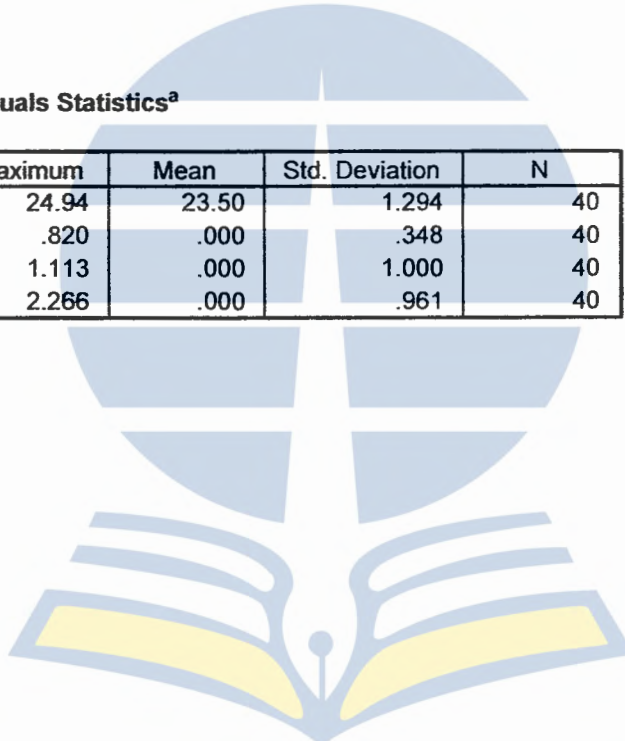
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Iklim Organisasi	Etos Kerja	Motivasi
1		3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
2		.007	23.144	.28	.00	.19	.01
3		.001	52.834	.34	.04	.80	.48
4		.001	75.953	.38	.96	.02	.52

Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Adjusted Predicted Value	20.43	24.94	23.50	1.294	40
Adjusted Residual	-.723	.820	.000	.348	40
Adjusted Predicted Value	-2.375	1.113	.000	1.000	40
Adjusted Residual	-1.997	2.266	.000	.961	40

Dependent Variable: Kinerja



TABEL t

df	Tingkat Signifikansi Uji Satu Arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Uji Dua Arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,088	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

Sumber : Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), 2002

ABEL 6a

ILAI KRITIS DISTRIBUSI F PADA TINGKAT 5 PERSEN DENGAN $\alpha = 0,05$ Derajat bebas pembilang, V_1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	18,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,68	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,48	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,36	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,48	4,07	3,84	3,69	3,59	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,85	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,95	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,28	3,05	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,25
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

TABEL DURBIN WATSON

Taraf Nyata Untuk dL dan dU = 5%

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	DU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
15	1,08	1,36	0,95	1,54	0,82	1,75	0,69	1,97	0,56	2,22
16	1,10	1,37	0,95	1,54	0,86	1,73	0,74	1,93	0,62	2,15
17	1,13	1,38	1,02	1,54	0,90	1,71	0,78	1,80	0,67	2,10
18	1,16	1,39	1,05	1,53	0,93	1,69	0,87	1,87	0,71	2,06
19	1,18	1,40	1,08	1,53	0,97	1,68	0,86	1,85	0,75	2,02
20	1,20	1,41	1,10	1,54	1,00	1,65	0,90	1,83	0,79	1,99
21	1,22	1,42	1,13	1,54	1,03	1,67	0,93	1,81	0,83	1,96
22	1,24	1,43	1,15	1,54	1,05	1,66	0,96	1,80	0,86	1,94
23	1,26	1,44	1,17	1,54	1,08	1,66	0,99	1,79	0,90	1,92
24	1,27	1,45	1,19	1,55	1,10	1,66	1,01	1,78	0,93	1,90
25	1,29	1,45	1,21	1,55	1,12	1,66	1,04	1,77	0,95	1,89
26	1,30	1,46	1,22	1,55	1,14	1,65	1,06	1,76	0,98	1,88
27	1,32	1,47	1,24	1,56	1,16	1,65	1,08	1,76	1,01	1,86
28	1,33	1,48	1,26	1,56	1,18	1,65	1,10	1,75	1,03	1,85
29	1,34	1,48	1,27	1,56	1,20	1,65	1,12	1,74	1,05	1,84
30	1,33	1,49	1,28	1,57	1,21	1,65	1,14	1,74	1,07	1,83
31	1,36	1,50	1,30	1,37	1,23	1,65	1,16	1,74	1,09	1,83
32	1,37	1,50	1,31	1,57	1,24	1,65	1,18	1,73	1,11	1,82
33	1,38	1,51	1,32	1,58	1,26	1,65	1,19	1,73	1,13	1,81
34	1,39	1,51	1,33	1,58	1,27	1,65	1,21	1,73	1,15	1,80
35	1,40	1,52	1,34	1,58	1,28	1,65	1,22	1,73	1,16	1,80
36	1,41	1,52	1,35	1,59	1,29	1,65	1,24	1,73	1,18	1,80
37	1,42	1,51	1,36	1,59	1,31	1,66	1,25	1,72	1,19	1,79
38	1,43	1,54	1,37	1,59	1,32	1,66	1,26	1,72	1,21	1,79
39	1,43	1,54	1,38	1,60	1,33	1,66	1,27	1,72	1,22	1,79
40	1,44	1,54	1,39	1,60	1,34	1,66	1,29	1,72	1,23	1,78
45	1,48	1,57	1,43	1,62	1,38	1,67	1,34	1,72	1,29	1,77
50	1,50	1,59	1,46	1,63	1,42	1,67	1,38	1,72	1,34	1,77
55	1,53	1,60	1,49	1,64	1,45	1,68	1,41	1,72	1,38	1,77
60	1,55	1,62	1,51	1,65	1,48	1,69	1,44	1,73	1,41	1,77
65	1,57	1,63	1,54	1,66	1,50	1,70	1,47	1,73	1,44	1,77
70	1,58	1,64	1,55	1,67	1,52	1,70	1,49	1,74	1,46	1,77
75	1,60	1,65	1,57	1,68	1,54	1,71	1,51	1,74	1,49	1,77
80	1,61	1,66	1,59	1,69	1,56	1,72	1,54	1,74	1,51	1,77
85	1,62	1,67	1,60	1,70	1,57	1,72	1,55	1,75	1,52	1,77
90	1,63	1,68	1,61	1,70	1,59	1,73	1,57	1,75	1,54	1,78
95	1,64	1,69	1,62	1,71	1,60	1,73	1,58	1,75	1,56	1,78
100	1,65	1,69	1,63	1,72	1,61	1,74	1,59	1,76	1,57	1,78

Sumber : Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), 2002