

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH
KELUARGA BERENCANA (PKB)
KABUPATEN FLORES TIMUR**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

GERTERUDIS LEPAN BALELA

NIM: 018397386

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

ABSTRAK**Analisis Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kabupaten Flores Timur****Gerterudis Lapan Balela****Universitas Terbuka****gerterudisbalela@yahoo.co.id**

Kinerja Birokrasi sering menjadi sorotan masyarakat. Kinerja Penyuluh lapangan keluarga berencana kabupaten Flores Timur masih menunjukkan kondisi kinerja yang belum optimal.

Penelitian ini dilakukan untuk 1) memperoleh gambaran yang lebih rinci tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur. 2) mengetahui adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur. 3) mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.

Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja PKB. Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja PKB. Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja PKB.

Populasi penelitian adalah penyuluh keluarga Berencana (PKB) di Kabupaten Flores Timur berjumlah 33 orang, metode pengambilan sampel adalah studi populasi atau studi sensus. Prosedur pengumpulan data adalah metode survey menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ini adalah : 1) Secara keseluruhan persepsi responden atau capaian indikator terhadap ketiga variabel (motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja) adalah setuju/tinggi. 2) Secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PKB kabupaten Flores Timur. 3) Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKB kabupaten Flores Timur. Sumbangan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turun-naiknya kinerja PKB kabupaten Flores Timur hanya sebesar 29,9 %, sedangkan sisa sebesar 70,1 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Variabel lain seperti : Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); Faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaran); Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

*Analysis of the influence of work Motivation and job satisfaction
on the performance of family planning woker (PKB)*

Flores Timur Regency

Gerterudis Lapan Balela

Universitas Terbuka

gerterudisbalela@yahoo.co.id

The performance of the bureaucray often becomes the spotlight of society. The performance of family planning woker Flores Timur Regency still shows a performance condition is not optimal.

The purpose of this research is : 1) Gets a more detailed description about the motivation, job satisfaction and performance of the PKB in Flores Timur Regency. 2) knom of any influence of motivation and job satisfaction in a partial performance of the PKB in Flores Timur Regency.

The results of this research are : 1) overall indicators of achievements of the respondents presepsi or against a third variabel (work motivation, job satisfaction and performance) is agreed/height; 2) partially the working motivation has no effect on performance, while significant job satisfaction affects the performance of family planning woker Flores Timur Regency. 3) simultaneously work motivation and job satisfaction influence significantly to the performance of family planning woker Flores Timur Regency. 4) Donations of work motivation and job satisfaction towards planning woker performance to ascend-to down Flores Timur Regency only to 29,9%, while the rest amounted to 70,1% contributed by other variables that are not involved in the study. Other variables such as : individual factors (ability and expertise , background , demographics) ; psikoligi factors (perception , attitude , personality , learning) ; organizational factors (resources , leadership , structure , job design)

Key words : work motivation, job satisfaction and performance

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul “ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA (PKB) KABUPATEN FLORES TIMUR ” 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 pencabutan ijazah dan gelar.

Kupang, September 2013

Yang Menyatakan,





(GERTERUDIS LEPAN BALELA)

NIM 018397368

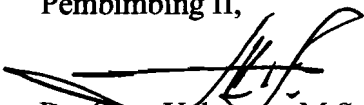
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

**Judul TAPM : ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA (PKB)
KABUPATEN FLORES TIMUR**


Penyusun TAPM : Gerterudis Lapan Balela
NIM : 018397386
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Gora Yohannes, M.S,
NIP.

Pembimbing I,

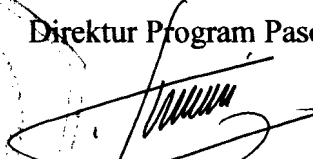

Dr. Frans Gana, M.Si
NIP.19600614 198702 1 001

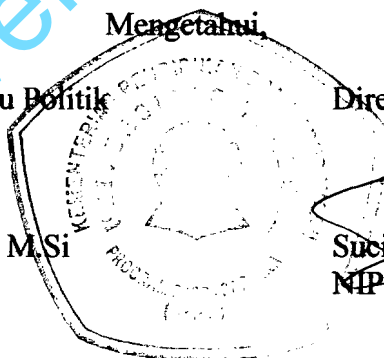
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Florentina Ratih Wulandari, S.IP., M.Si
NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana


Suciati, M.Se., Ph.D.
NIP. 19520313 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Gerterudis Lengan Balela
NIM : 018397386
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA (PKB)
KABUPATEN FLORES TIMUR

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 12, Oktober 2013
W a k t u : 18.00 – 20.00 Wita

dan telah dinyatakan LULUS

KOMISI PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Suciati, M.Sc., Ph.D.

Penguji Ahli
Prof. Dr. Martani Huseini

Pembimbing I :
Dr. Frans Gana, M.Si.

Pembimbing II
Dr. Goru Yohannes, M.S
.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan TAPM ini.. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
 - (2) Kepala UPBJJ-UT Kupang selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
 - (3) Bapak Prof. Dr. Martani Huseini selaku Penguji Ahli;
 - (4) Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Ketua Komisi Penguji;
 - (5) Bapak Dr. Frans Gana, M.Si, Pembimbing I/Penguji I dan Bapak Dr. Goru Yohannes, MS, Pembimbing II/Penguji II. yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
 - (6) Pemerintah kabupaten Flores Timur yang telah memberikan dukungan moril dan materil.
 - (7) Orangtuaku Bapak markus Balella dan alm. Mama Elisabeth Kleden serta Suami tercinta Drs. Open Nikolaus dan anak-anak Ellen Open, Andre Open dan Rafel serta Kakak dan adik-adikku (Pey-Kadek, Joni-Nel, Ani, Eman-Nelsi dan Yos-Nes) yang telah memberikan dukungan moril dan pengertian.
 - (8) Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur serta seluruh staf khususnya tema-teman Penyuluh Keluarga Berencana yang telah dengan ikhlas membantu dalam penulisan ini.
 - (9) Bapak dr. Yosep Usen Aman Sekeluarga, yang telah dengan tulus memberikan tumpangan bagi penulis selama di Kupang dalam proses konsultasi dan penulisan tesis ini ;
 - (10) Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangan pemikiran, data dan informasi sehingga TAPM ini dapat dibuat.
- Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Larantuka, Agustus 2013

Penulis,

Gerterudis Lengan Balela

Daftar Isi

	Hal
ABSTRAK	i
Lembaran Persetujuan TPAM.....	ii
Pengesahan.....	iii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Kata Pengantar	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
B. Kerangka Berpikir	41
C. Hipotesis	43
D. Defenisi Operasional	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
A. Desain Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	47
C. Instrumen Penelitian	48
D. Prosedur Pengumpulan Data	49
E. Metode Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
B. Hasil Analisis	83

C. Pembahasan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Sebaran PKB per Kecamatan.....	3
Tabel 1.2 Target dan Pencapaian per Kecamatan.....	5
Tabel 1.2 Target dan Pencapaian per Kecamatan.....	5
Tabel 2.1 Defenisi Operasional variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Flores Timur berdasarkan jenis kelamin dan ingkat pendidika.....	82
Tabel 4.3 Karakteristik Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Flores Timur berdasarkan pengalaman kerja dan kepangkatan	83
Tabel 4.4 Hasil analisa regresi linear	86
Tabel 4.5 Regression correlation.....	88
Tabel 4.6 Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F)	89
Tabel 4.7 Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t).....	90
Tabel 4.8 Simpulan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja penyuluh keluarga berencana Kabupaten Flores Timur.....	98

Daftar Gambar

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	42
Gambar 4.1 Bagan struktur organisasi Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Flores Timur	60

Universitas Terbuka

Daftar Lampiran

	Hal
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	105
Lampiran 2 : Data uji coba kuesioner variabel kinerja	112
Lampiran 3 : Data uji coba kuesioner variabel motivasi kerja	113
Lampiran 4 : Data uji coba kuesioner variabel kepuasan kerja	114
Lampiran 5 : Hasil uji validitas variabel kinerja	115
Lampiran 6 : Hasil uji validitas variabel motivasi kerja	117
Lampiran 7 : Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja	118
Lampiran 8 : Hasil uji reliabilitas variabel kinerja	119
Lampiran 9 : Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja	120
Lampiran 10 : Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja	121
Lampiran 11 : Data hasil penelitian variabel kinerja PKB	122
Lampiran 12 : Data hasil penelitian variabel motivasi kerja	124
Lampiran 13 : Data hasil penelitian variabel kepuasan kerja	126
Lampiran 14 : Data hasil analisis capaian indikator kinerja	128
Lampiran 15 : Data hasil analisis capaian indikator motivasi kerja	129
Lampiran 16 : Data hasil analisis capaian indikator kepuasan kerja	130
Lampiran 17 : Uji asumsi klasik Multicollinearitas	131
Lampiran 18 : Uji asumsi klasik Heterokedastisitas	132
Lampiran 19 : Uji asumsi klasik Normalitas Data	133
Lampiran 20 : Uji asumsi klasik Linearitas	134
Lampiran 21 : Uji Regresi	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu persoalan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah sumberdaya manusia pada birokrasi Pemerintah. Birokrasi Pemerintah yang diharapkan sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan publik maupun pembangunan belum dapat berperan dan berfungsi sebagai lembaga yang akomodatif dan responsif terhadap tuntutan masyarakat lokal maupun global. Kinerja Birokrasi sering menjadi sorotan dari masyarakat. Hal ini menjadi tantangan bagi birokrasi. Konsep kinerja menjadi kajian yang menarik para pakar (Sedarmayanti,, Fahmi). Kinerja tersebut semakin penting dan mendesak sebagai dampak dari pergeseran paradigma manajemen Pemerintahan yang berawal dari “*government*” ke “*governance*” dengan tujuan utama untuk menciptakan “*good governance*” dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan public (Widodo,2001:23)

Untuk menciptakan “*good governance*” dan kepuasan pelayanan publik sebagai perwujudan pemerintahan yang baik maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus lebih berkompeten dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kompetensi PNS tersebut tercermin melalui kesempurnaan hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan melaksanakan pekerjaan, kemampuan menyampaikan pesan atau hasil pekerjaan. Hal ini akan ditunjang jika ada motivasi dan kepuasan kerja. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara

akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan motivasi dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut (Winardi,2001:115-117).

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Flores Timur dalam menjalankan tugasnya di lapangan mempunyai tenaga fungsional lapangan yakni Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PKB). Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Flores Timur berjumlah 33 orang yang tersebar pada 19 Kecamatan. Sebaran per wilayah kecamatan bervariasi. PKB tersebar pada 19 kecamatan dengan setiap kecamatan bervariasi dari 1 s/d 4 orang. Dari sisi usia, pendidikan, kepangkatan dan pengalaman bekerja serta jenis kelamin yang berbeda.sebaran PKB per kecamatan dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Sebaran Penyuluh Keluarga Berencana per Kecamatan

No	Kecamatan	Jumlah (orang)	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Kepangkatan	Pengalaman Kerja PKB (tahun)
1.	Wulanggitang	2	30	P	SI	III/a	2
			38	L	SMA	II/b	3
2.	Titchena	2	48	L	SMA	III/b	24
			45	L	SMA	II/b	1
3.	Ile Bura	1	40	L	SI	III/b	7
4.	Demon Pagong	2	46	P	SI	IV/a	20
			31	P	SI	III/a	2
5.	Larantuka	4	49	L	SMA	III/d	28
			44	P	SI	III/d	15
			48	P	SMA	III/c	28
			33	P	SMA	III/a	2
6.	Ile Mandiri	2	49	L	SI	IV/a	20
			39	L	SI	III/d	15
7.	Tanjung Bunga	2	48	L	SMA	III/c	24
			32	L	SI	III/a	2
8.	Lewolema	1	51	P	SMA	III/c	28
9.	Solor Barat	1	33	L	SI	III/a	2
10.	Solor Timur	2	53	L	SMA	III/c	24
			53	L	SMA	III/c	24
11.	Solor Selatan	1	51	L	SMA	III/c	27
12.	Adonara Barat	3	50	L	SMA	III/c	24
			45	L	SMA	III/b	22
			51	P	SMA	III/c	24
13.	Wotanulumado	2	52	L	SMA	III/d	30
			29	P	SI	III/a	2
14.	Adonara Timur	2	46	L	SI	IV/a	15
			43	P	SMA	III/c	30
15.	Witihama	2	53	L	SMA	III/d	30
			49	L	SMA	III/a	24
16.	Klubagolit	*)	-	-	-	-	
17.	Ile Boleng	2	49	L	SMA	III/c	24
			44	P	SMA	III/b	2
18.	Adonara Tengah	1	48	L	SMA	III/b	23
19.	Adonara	1	48	L	SI	IV/a	20

Sumber data : Badan KB & PP Kabupaten Flores Timur 2013

*) Yang bersangkutan meninggal dunia pada bulan April 2013

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur merupakan sebuah lembaga teknis daerah yang terbentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah; dengan menjalankan tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan
- 3) Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati

Sesuai Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 6 tahun 2012 badan KB dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur melaksanakan fungsi : mengkoordinasi, membina dan mengarahkan penyelenggaraan tugas meliputi kesekretariatan, bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, bidang keluarga sejahtera, bidang advokasi dan informasi, bidang pemberdayaan perempuan dan bidang perlindungan anak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagai pelaksana lapangan, maka PKB melaksanakan operasional tugas dan fungsi dari Bidang Keluarga Berencana di lapangan, melalui 10 langkah kerja PKB sebagai berikut :

- 1) Pendekatan tokoh formal,
- 2) Pendekatan dan Pemetaan,
- 3) Pendekatan tokoh informal,
- 4) Pembentukan kesepakatan,
- 5) Pemanapan kesepakatan,
- 6) KIE oleh tokoh masyarakat,
- 7) Penteladanan/pembentukan group pelopor,

- 8) Pelayanan KB
- 9) Pembinaan Keluarga dan
- 10) Pencatatan, pelaporan dan evaluasi

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing PKB diberikan target kinerja yang berbeda sesuai dengan kondisi daerah. Dari target yang diberikan maka tingkat pencapaiannya sangat bervariasi, dimana pada kecamatan tertentu dapat mencapai atau bahkan melampaui target, sementara ada yang di bawah target dan ada yang sedang-sedang saja. Gambaran pencapaian per kecamatan dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Target dan Pencapaian per Kecamatan

No	Kecamatan	Tahun 2009		Tahun 2010		Tahun 2011	
		Target (orang)	Capaian (orang)	Target (orang)	Capaian (orang)	Target (orang)	Capaian (orang)
1.	Wulanggitang	279	196	279	267	186	215
2.	Titehena	332	281	322	212	369	156
3.	Ile Bura	154	89	154	71	164	103
4.	Demon Pagong	147	112	147	72	51	63
5.	Larantuka	477	505	477	501	573	625
6.	Ile Mandiri	240	162	240	146	190	127
7.	Tanjung Bunga	271	247	276	270	269	307
8.	Lewolema	169	159	169	137	157	112
9.	Solor Barat	219	150	219	113	119	176
10.	Solor Timur	263	163	263	141	430	168
11.	Solor Selatan	*)	*)	182	82	93	111
12.	Adonara Barat	296	236	296	267	290	284
13.	Wotanulumado	287	185	287	228	185	177
14.	Adonara Timur	374	360	374	466	385	423
15.	Witihama	296	343	296	437	538	262
16.	Klubagolit	219	166	219	144	410	192
17.	Ile Boleng	279	256	279	279	513	393
18.	Adonara Tengah	296	149	296	145	546	138
19.	Adonara	261	192	261	221	310	247

Sumber data : Laporan Tahunan BPM&KB Kabupaten Flores Timur tahun 2009-2011

*) Kecamatan tersebut baru terbentuk pada tahun 2010

Kondisi ini sangat mempengaruhi Kinerja kerja dari organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur yang dapat digambarkan sebagai berikut :

- 1) Cakupan AB (akseptor baru) yang mengalami peningkatan;
- 2) Angka DO (drop out) akseptor KB dengan trend yang tidak menentu;
- 3) Peserta Aktif (PA) dengan trend yang tidak menentu.

Gambaran selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.3 .Dilihat perkembangan prosentasi pencapaian dibandingkan dengan umur/usia, pengalaman, kepangkatan, dan pendidikan yang ada, maka menjadi pertanyaan bagaimana kinerja dari PKB karena secara data rekapan per kabupaten dengan trend yang tidak menentu.

Tabel 1.3 Perkembangan Kepesertaan Keluarga Berencana di Kabupaten Flores Timur Tahun 2009-2011

Unsur Kepesertaan	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011
Peserta KB Baru (AB)	4.162	4.199	4.279
Drop Out (DO)	2.527	4.647	3.482
Peserta Aktif (PA)	18.172	17.724	18.521
Pasangan Usia Subur (PUS)	28.078	29.179	29.848
Prosentasepencapaian (PA/PUS)	64,72%	60,74%	62,05%

Sumber : Kantor Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur, Tahun 2011-

Sementara dalam pelaksanaan tugas sering terdapat ketidakpuasan dari PKB baik terhadap atasan maupun rekan kerja karena merasa bosan dengan terus

menerus bekerja di tempat yang sama. Di sisi lain tingkat pendapatan dan dukungan dana operasional yang cenderung berkurang dari tahun ke tahun semakin membuat ketidakpuasan PKB. PKB jarang bahkan hampir tidak pernah diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan. Apalagi kondisi tersebut tidak didukung dengan motivasi dari pimpinan dan rekan kerja.

Beberapa fenomena empirik, berdasarkan hasil observasi penulis selama beberapa tahun terakhir, masih menunjukkan kondisi kinerja pegawai yang belum optimal, seperti pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas pekerjaan pegawai yang kurang sempurna, dan pegawai yang kurang mampu bekerjasama dengan sesama pegawai. Singkatnya, kondisi kinerja PNS khususnya PKB di Kabupaten Flores Timur masih bervariasi, dan kondisi ini secara teoritik diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kepuasan kerja dan faktor motivasi (Sinambela,2012:10-11), Kinerja juga dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo,2007:87). Belum optimalnya kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur disebabkan oleh berbagai faktor, namun yang diduga merupakan determinannya adalah kondisi kepuasan kerja dan kondisi motivasi pegawai. Kondisi kepuasan kerja sebagai PKB di Kabupaten Flores Timur, berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis selama beberapa tahun terakhir, menunjukkan gejala-gejala berikut:

- 1) PKB belum melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab,
- 2) PKB belum dapat mengembangkan kemampuannya,

3) PKB belum terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya,

4) PKB belum merasa bangga terhadap hasil pekerjaannya.

Kondisi motivasi PNS pada PKB di Kabupaten Flores, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai, menunjukkan bahwa kantor belum menjadi tempat kerja yang menyenangkan karena sebagian besar mereka tidak memiliki ruang kerja di kecamatan, suasana kerja kurang kondusif bagi pengembangan karier pegawai, sentuhan rohani jarang dilakukan, pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerjanya, pegawai jarang memperoleh hadiah dan penghargaan, serta promosi dan kenaikan pangkat yang tidak tepat waktu. Fenomena lain yang juga sering nampak adalah kurangnya pembinaan terhadap pegawai yang bermasalah. Keseluruhan fenomena di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keluarga Berencana Kabupaten Flores Timur”.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah spesifik dalam penelitian ini:

- 1) Bagaimana gambaran tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur?
- 2) Apakah Motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan significant terhadap Kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur ?
- 3) Berapa besarkah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini:

- 1) Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

- 1) Dari aspek teoritis, sebagai tambahan referensi yang memungkinkan para peneliti lainnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang dan permasalahan yang sama.
- 2) Dari aspek praktis, bagi Pemerintah Kabupaten Flores Timur khususnya Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Kabupaten Flores Timur diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambil keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep kinerja

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Amstrong dan Baron (1998) dalam Sedarmayanti (2011:202) mengatakan : Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja. Ada lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif, yaitu : desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu dan kepemimpinan organisasi (Yuniarsih dan Suwanto,2009 :161-162).

Ambar dan Rosidah (2009:276) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasilnya. Secara definitif Bernardin & Russell, dalam Ambar dan Rosidah (2009:277), “menjelaskan kinerja merupakan cacatan *out-come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Mangkunegara (2000:67) secara khusus menjelaskan tentang kinerja karyawan atau pegawai, yang disebut juga prastasi kerja pegawai, bahwa kinerja

pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pandangan ini menegaskan dua dimensi penting dalam konsep kinerja, yakni dimensi kuantitas, dan dimensi kualitas.

Sinambela (2012:33) menjelaskan kaitan tujuan organisasi dengan penilaian kinerja, bahwa kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Simanora, dalam Mangkunegara (2010:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor :

- 1) Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi)
- 2) Faktor psikologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi)
- 3) Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)

Kinerja dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumberdaya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Ardiana (2010) mengungkapkan, bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor : (1) Harapan mengenai imbalan; (2) Dorongan; (3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat; (4) Persepsi terhadap tugas; (5) Imbalan internal dan eksternal; dan (6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2012:10-11) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi, dimana kedua hal ini juga akan sangat mempengaruhi untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Wibowo (2007:87) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja/perilaku di tempat kerja. Kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap
- 2) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Indikator kinerja

Zeithanel, et. Al (1990) dalam Ratminto dan Winarsih (2010:182-183) menulis bahwa ada sepuluh indikator kinerja pelayanan, yaitu :

- 1) Ketrampilan fisik (*tangible*)
- 2) Reliabilitas (*reliability*)
- 3) Responsibilitas (*responsiveness*)
- 4) Kompetensi (*competence*)
- 5) Kesopanan (*courtesy*)
- 6) Kredibilitas (*credibility*)
- 7) Keamanan (*security*)
- 8) Akses (*access*)
- 9) Komunikasi (*communication*)
- 10) Pengertian (*understanding the customer*)

Kriteria Kinerja menurut Ambar dan Rosida (2009 : 281) :

- 1) Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan,
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas,
- 3) Ketepatan waktu,
- 4) Efektivitas biaya, menyangkut penggunaan resorsis organisasi secara maksimal,
- 5) Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervise dalam pelaksanaan pegawai,
- 6) Dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama di antara teman kerja maupun bawahan.

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk

mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Jika berbicara tentang kinerja personil, maka erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *performance standard*. Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan (Sedarmayanti, 2001 :50).

Dharma (2005:81) menyebutkan ada tiga standar pengukuran kinerja, yaitu :

- 1) Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas, mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.\

Namun, sebelum pandangan tersebut, Bernardin dan Mitchell, dalam Sedarmayanti (2001:50), juga mengemukakan penilaian kinerja yang meliputi lima aspek :

- 1) *Quality of work*, tingkat kesempurnaan hasil kerja;
- 2) *Promptness*, tingkat ketepatan waktu;
- 3) *Initiative*, prakarsa yang ditunjukkan seorang pekerja dalam pelaksanaan tugasnya
- 4) *Capability*, kemampuan pekerja dalam pelaksanaan tugasnya; dan
- 5) *Communication*, kemampuan pekerja dalam menerima dan menyampaikan pesan/informasi yang dibutuhkan demi kelancaran pekerjaannya.

Hasibuan, dalam Umar (2005:18), menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dari aspek-aspek :

- 1) Kesetian,
- 2) Hasil kerja,
- 3) Kejujuran,
- 4) Kedisiplinan,
- 5) Kretivitas,
- 6) Kerjasama,
- 7) Kepemimpinan,
- 8) Kepribadian,
- 9) Prakarsa,
- 10) Kecakapan,dan
- 11) Tanggung jawab.

Penilaian kinerja PNS di Indonesia sudah ditetapkan dalam aturan kepegawaian yang terangkum di dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) setiap pegawai. Sesuai namanya, DP3 merupakan suatu “daftar” yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 tahun. DP3 dibuat oleh pejabat penilai, yaitu atasan langsung PNS yang bersangkutan (Casmiwati, 2004:229). Tujuan pengisian DP3 adalah sebagai bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Ada pun beberapa unsur yang dinilai dalam DP3 :

- 1) Kesetiaan, diartikan sebagai tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung-jawab. Sikap ini dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Di dalam DP3 yang dimaksud dengan kesetiaan adalah ketaatan, pengabdian dan kesetiaan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah.
- 2) Prestasi kerja, diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab, diartikan sebagai kesanggupan seorang PNS dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.
- 4) Ketaatan, diartikan sebagai kesanggupan seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan.
- 5) Kejujuran, diartikan sebagai ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama, diartikan sebagai kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang

ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- 7) **Prakarsa**, diartikan sebagai kemampuan seorang PNS untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) **Kepemimpinan**, diartikan sebagai kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digerakkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian terhadap aspek ke 8) ini hanya ditujukan kepada PNS yang memegang suatu jabatan pimpinan.

Bertitik tolak dari pendapat di atas, penelitian ini menggunakan indikator-indikator berikut, yang terdiri atas indikator proses dan indikator hasil, untuk menilai kinerja PNS PLKB di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur :

Indikator proses :

- 1) **Prakarsa**,
- 2) **Berani memikul resiko atas keputusan dan /atau tindakannya**,
- 3) **Kerjasama**,
- 4) **Kejujuran**,
- 5) **Ketaatan**,
- 6) **Mengkomunikasikan data antar pegawai secara tepat**,
- 7) **Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan**,
- 8) **Ketepatan pemanfaatan biaya**

- 9) Kebutuhan untuk memperoleh arahan perbaikan dari atasannya,
- 10) Hubungan kerja yang baik di antara rekan kerja dan/atau antara atasan dan bawahan,

Indikator hasil :

- 1) Kualitas hasil kerja, dan
- 2) Kuantitas

2. Konsep motivasi

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, member kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan (Martoyo,2007:183).

Maslow, dalam Winardi (2001:13), memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi. Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal, merupakan kebutuhan yang paling imperative, tetapi secara

psikologikal kebutuhan akan realisasi diri sangat penting bagi masing-masing individu.

Sedangkan menurut Kinman *et al*, (2001), elemen – elemen dari motivasi intrinsik antara lain:

- 1) Ketertarikan pada pekerjaan
- 2) Keinginan untuk berkembang
- 3) Senang pada pekerjaannya
- 4) Menikmati pekerjaannya

Iklm kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dengan pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja (Grant, *et al*, 2001).*people*. Sedangkan menurut Kinman *et al*, (2001), elemen – elemen dari motivasi ekstrinsik diantaranya:

- 1) Persaingan,
- 2) Evaluasi,
- 3) Status,
- 4) Uang dan penghargaan lainnya,
- 5) Menghindari hukuman dari atasan.

Simanjuntak (2005:95) mengemukakan bahwa pekerja akan bekerja keras dalam kondisi sebagai berikut :

- 1) Merasa diperlukan oleh dan di dalam organisasi,

- 2) Mengetahui dengan jelas apa yang menjadi harapan organisasi,
- 3) Merasa diperlakukan secara adil baik antara pekerja maupun dalam pemberian imbalan atau penghargaan,
- 4) Diberi peluang yang sama untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan,
- 5) Diberi tantangan yang sama untuk meningkatkan pekerjaan maupun kepercayaan untuk berkreasi dan berinovasi,
- 6) Merasakan suasana kerja yang menyenangkan, termasuk hubungan dengan atasan dan bawahan secara komunikatif serta hubungan sekerja.

Selain beberapa pandangan di atas, motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (1959) dalam Robbins (2006:10), meliputi :

- 1) Motivasi Instrinsik, diartikan sebagai suatu kekuatan yang dimiliki seseorang dari dalam diri sendiri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikatornya :

- a) Pimpinan menghargai bawahan sebagai unsur individu dalam melaksanakan kegiatan organisasi
 - b) Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan
 - c) Terampil dalam melaksanakan pekerjaan
 - d) Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Motivasi Ekstrinsik, diartikan sebagai motivasi yang timbul dari luar individu. Motivasi dapat berupa motivasi materi dan motivasi non materi.

Motivasi materi adalah pemenuhan kebutuhan pegawai dapat dinilai secara materi (berupa uang), yang indikatornya meliputi gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tingkatan atau golongan dan masa kerja pegawai, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang diberikan.

Indikatornya :

- a) Bekerja menyatukan diri dengan sesama teman untuk mendukung kebijakan pimpinan tentang pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
- b) Cara pimpinan dalam memberikan penjelasan yang berhubungan dengan tugas.
- c) Hubungan antar pribadi baik dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai menyenangkan.
- d) Merasa senang dengan kondisi kerja yang ada.
- e) Pimpinan memberikan kesehjahteraan yang sesuai sebagai perangsang kerja.

Indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Herzberg yang didukung oleh Kinman, Cooke, Grant, dan Simanjuntak yang telah dikombinasikan sebagai berikut:

Dimensi internal :

- 1) Merasa diperlukan oleh organisasi
- 2) Mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan oleh organisasi

Dimensi eksternal :

- 1) Merasa diperlakukan secara adil, baik antara pekerja maupun dalam pemberian imbalan atau penghargaan
- 2) Diberi kesempatan yang sama untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan.
- 3) Diberi tantangan, baik dengan menciptakan pekerjaan menarik maupun dengan memberikan kepercayaan untuk berkreasi dan berinovasi.
- 4) Merasakan suasana kerja yang menyenangkan, termasuk hubungan dengan atasan dan bawahan secara komunikatif, serta hubungan dengan teman sekerja

3. Kepuasan kerja

Koontz, O'Donnell, dan Wehrich (1994), dalam Sinambela (2012:256), menulis kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Sedangkan Michell dan Larson (1983) dalam Sinambela (2012:257) menambahkan bahwa setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu :

- 1) Bersumber dari factor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai;
- 2) Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Sementara itu, untuk lebih memahami kepuasan kerja yang lebih komprehensif berikut ini disajikan pengertian kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan :

- 1) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan seharusnya diterima (Robbins,2003 : 78)
- 2) Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Greenberg dan Baron,2003 :148)
- 3) Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan bagian dari pekerjaan tersebut (Vecchio, 1995 :124)
- 4) Kepuasan kerja adalah respon affektive atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner dan Kinicki,2001:224)
- 5) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya (Mangkunegara,2001:117)

Davis dan Newstron (1998) dalam Sinambela (2012:256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative. Kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultur, aktualiasasi diri, penghargaan dan suasana lingkungan. Kepuasan kerja dapat

diberi makna sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuni (Danin,2008 :218). Ganzach (1998) menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan dan rekan kerja.

Sinambela (2012:260-262) mengemukakan bahwa penelaahan kepuasan kerja pegawai seyogyanya dilakukan dengan teratur sehingga dapat dipastikan bahwa mereka dalam kondisi puas. Davis dan Newstrom (1994:106) justru menegaskan bahwa manajer harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Untuk membangun organisasi atau masyarakat yang lebih baik, perlu menjawab tiga pertanyaan penting sebagai berikut:

- 1) Apakah jumlah pegawai yang tidak puas cukup banyak ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku merusak ?
- 3) Apakah perilaku itu merusak organisasi ?

Dalam lingkungan kerja ada 2 sisi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu

- 1) Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja

Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab keseharian adalah mungkin pekerjaan mudah dan menyenangkan namun apabila karyawan tidak mendapatkan perlakuan yang menyenangkan maka akan muncul ketidakpuasan tetapi sebaliknya walaupun pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang berat dan membosankan namun bila karyawan diperlakukan dengan baik maka akan timbul kepuasan kerja pada karyawan.

- 2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dilakukan kadang-kadang dapat menimbulkan kebosanan/stress atau biasa-biasa saja bahkan bisa jadi pekerjaan itu sulit dilakukan dan terlalu menuntut ketahanan fisik sehingga dapat menimbulkan kejenuhan dan kebosanan.

Kretner dan Kinicki (2001), dalam Sinambela (2012:261) menulis bahwa banyak variabel yang menyebabkan puas tidaknya seseorang dalam pekerjaannya. Terdapat lima penyebab kepuasan yaitu : (1). *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), (2). *Discepancies* (perbedaan), (3). *Value attainment* (pencapaian nilai), (4). *Equity* (keadilan), dan (5). *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

1) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini terkait dengan Teori jenjang kebutuhan dari Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

2) *Discepancies* (perbedaan)

Kepuasan menurut factor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, akan tetapi jika sebaliknya yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4) *Equity* (keadilan)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan ukuran keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

Dari kelima faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua faktor saja yaitu :

- 1) Faktor kerja (gaji yang bagus, aktifitas pekerjaan yang bervariasi);
- 2) Perbedaan individu (harga diri) dan faktor tidak terkait dengan pekerjaan (kepuasan keluarga).

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Sinambela (2012:257-260) bahwa banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, di antaranya adalah :

1) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Mendeskripsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors.

Umumnya pegawai mengharapkan bahwa factor tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Teori ini menghubungkan kondisi di sekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan,

kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

2) Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif untuk memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

3) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa organisasi harus ada keseimbangan. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcomecomparison person*, *equity in equity*, Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job*". Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya

pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain-lain. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job* (outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job* (*comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan input – outcome pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, jika pada kenyataannya tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

4) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai, Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh

pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

5) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula mereka.

6) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja bukanlah bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

7) Teori Dua Faktor

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg ia mengemukakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut Teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dimensi yang terpisah berdasarkan Teori Herzberg, oleh sebab itu pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi

kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan kerja seseorang berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup (Sinambela,2005:20), dimana kepuasan hidup diperoleh dari factor kerja, sedangkan kepuasan hidup diperoleh dari fakta non kerja misalnya penghargaan diri, kepuasan keluarga, kedua kepuasan tersebut akan mempengaruhi kepuasan hidup, yang terlihat dari kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

Indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Herzberg yang didukung oleh Danin dan Ganzach yang telah dikombinasikan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap atasan
 - 2) Kepuasan terhadap rekan kerja
 - 3) Kepuasan terhadap pekerjaan
 - 4) Kepuasan terhadap peluang promosi
 - 5) Kepuasan terhadap pendapatan
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan .Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1997) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai

kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Armstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Doyle dan Wong (1998) mengemukakan kait antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Munandar. Menurut Munandar (2001: 87): "Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*)". Selanjutnya menurut Munandar (2001:104) menyatakan "Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah".

Grant dalam Winardi (2001:24) agar America Serikat tetap kompetitif di pasar-pasar dunia, maka ia tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia lebih lama. Penyusutan lebih lanjut pada motivasi karyawan tidak dapat dibiarkan. Lebih lanjut oleh Mtichell dalam Winardi (2001:29) mengatakan "Motivasilah penyebab perilaku, andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi.

5. Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja

Sinambela (2012:262) menulis bahwa menurut Robbins (2003:102) kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan pada produktivitas, kemangkiran dan keluarnya pegawai. Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Davis dan Newstrom (1994:107) mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu mungkin kepuasan.

Robbins (2003:103) menjelaskan bahwa pegawai yang tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang berproduksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai lebih rumit ketimbang pernyataan sederhana bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”. Pendapat di atas menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisir bahwa jika pegawai puas dengan pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Dalam kasus tertentu ada kemungkinan sekalipun pegawai puas akan tetapi kinerjanya kurang memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai tidaklah hanya dipengaruhi variabel yang sangat variatif.

Gambaran yang lebih akurat tentang hubungan itu adalah bahwa prestasi kerja turut menyumbang kinerja yang tinggi, Urutannya adalah prestasi yang lebih baik secara khas menimbulkan imbalan ekonomi, sosiologi, psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil akan menimbulkan kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Sebaliknya apabila dipandang imbalan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat kinerjanya, cenderung timbul ketidakpuasan.

Lebih lanjut Davis dan Newstrom (1994) dalam Sinambela (2012:263) mengatakan, dalam hal apapun tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar, akan tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Akibatnya adalah terdapatnya garis hubungan yang jelas dan berlangsung terus menerus antara kinerja pegawai dengan kepuasan dan upaya yang akan dilakukan oleh pegawai terkait. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai, dan motivasi kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara satu dengan lainnya (Sinambela,2012:10).

“Kontroversi kepuasan - kinerja” telah muncul sejak lama. Meskipun banyak orang mengasumsikan hubungan yang positif, tidak demikian halnya dengan penelitian saat ini. Sekitar 20 tahun yang lalu, studi yang dinilai menurut meta-analisis mengindikasikan hubungan yang lemah (korelasi taksiran terdekat 0,17) antara kepuasan dan kinerja. Akan tetapi, analisis konseptual, metodologi

empiris, dan praktis mempertanyakan dan memperdebatkan hasil yang lemah tersebut. Meta-analisis yang lebih rumit dilakukan oleh Tim Jugde dan rekannya pada 312 sampel dengan kombinasi N 54,417 menemukan korelasi sebenarnya menjadi 0,30. Dengan demikian hasil analisis ini menunjukkan hubungan yang jauh lebih kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Luthans, 2006: 246).

Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Ostroff (1992) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

6. Hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan kinerja

Winardi (2001:116-117) menulis tentang perluasan teori ekspektansi dari Vroom yang merupakan model diperluas dari Porter dan Lawler bahwa landasan persamaan kinerja dideterminasi oleh sifat-sifat individual, upaya kerja dan bantuan keorganisasian. Motivasi individual secara langsung mendeterminasi upaya kerja dan kunci ke arah motivasi adalah kemampuan sang manajer untuk menciptakan kerangka kerja yang secara positif bereaksi terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan individual.

Apabila sang individu mengharapkan imbalan-imbalan intrinsik untuk kinerjanya, maka motivasi akan terpengaruh secara langsung serta positif. Motivasi dapat pula terjadi, apabila kepuasan-kepuasan kerja timbul karena imbalan-imbalan intrinsik atau imbalan-imbalan ekstrinsik, yang dirasakan

dialokasikan secara adil. Apabila muncul ketidakadilan negatif yang dirasakan, maka kepuasan akan rendah dan motivasi akan berkurang.

7. Hasil penelitian terdahulu

- 1) Berdasarkan hasil penelitian dari Koesmono (2005) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada sub sektor Industri. Pengolahan Kayu skala menengah di Jawa Timur, menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506
- 2) Hasil penelitian Devi (2009) yang berjudul analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) 2.086 dengan P (*Probability*) sebesar 0,037 ($p < 0,05$). Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh McNeese-Smith (1996), Morrison (1997), Grant (2001) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *standardized regression weight* dapat diketahui bahwa indikator kepuasan dengan rekan sekerja merupakan indikator kepuasan kerja yang paling mengindikasikan peranan terbesar dalam mengukur kepuasan kerja, dengan nilai estimasi sebesar 0,88, sedangkan indikator yang memiliki nilai indikator yang paling rendah adalah kepuasan terhadap atasan (supervisor) sebesar 0,65. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang

puas apabila supervisor (atasan) mengawasi mereka pada saat jam kerja. Karyawan lebih suka apabila mereka bekerja dengan teman sekerja mereka dibandingkan bersama dengan atasannya.

- 3) Hasil penelitian Pardosi (2012) yang berjudul analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah teknik menengah (STM) Cinta Rakyat Pematang Siantar, menunjukkan bahwa hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,269 atau 26,9%. Ini berarti kemampuan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja guru Sekolah Teknik Menengah Cinta Rakyat Pematang Siantar sebesar 26,9% sedangkan sisanya sebesar 73,1 merupakan variabel yang tidak diteliti. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan yang paling dominan adalah motivasi kerja.
- 4) Hasil penelitian Muhadi (2007), yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja atas pekerjaan karyawan dirasakan telah terpenuhi. Kepuasan kerja tersebut dapat tercapai apabila hal-hal dibawah ini terpenuhi antara lain sebagai berikut ;

- a) Adanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan
- b) Adanya kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja
- c) Promosi berkala yang transparan.
- d) Adanya kepuasan atas pekerjaan yang dibebankan
- e) Adanya kepuasan terhadap pendapatan

Sehingga kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat diketahui dari hasil CR = 2,046 yang memenuhi dari standar yang ada yaitu $CR \geq 2,00$ dengan taraf signifikan 1%(satu persen).

- 5) Hasil penelitian Grant Ken (2001) yang berjudul *The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople* Menunjukan *Satisfaction with territory design* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation, job satisfaction* dan *performance satisfaction with territory*.
- 6) Hasil penelitian Sulaiman (2002) yang berjudul *Is It Really a Mediating Construct, The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate Performance Relationship* menunjukan *Affective commitmen* berpengaruh positif sebagai variabel mendiator antara *work climate* dan *performance, continuance commitmen* berpengaruh negatif sebagai variabel mediator antara *work climate* dan *performance*.
- 7) Hasil penelitian Burton, James P, Thomas W Lee, Brooks C Holton (2002) yang berjudul *The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend and Organizational commitment on Different Types of Absence Behavior*

menunjukkan *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *motivation to attend*

-. *Affective* ($r = 49, p < 0,1$)

-. *Normative* ($r = 39, p < 0,001$)

-. *Continuance* ($r = 13, p < 0,05$)

- 8). Hasil Penelitian Cetin, Munevver Olcum (2006) yang berjudul *The Realitionship Between Job Satisfaction Occupational and organizational Commitmen of Academis* menunjukkan *Job satisfaction* berpengaruh positif pada *level design* berpengaruh negatif terhadap *role ambiguity*, hasil koefisien dari model yang terbesar (0,49) adalah antara *job satisfaction* dan *organization al commitment*, hasil koefisien dari model yang terkecil (0,13) adalah antara *performance* dan *organization al commitment*, *performance* dan *intention to leave* menunjukkan hubungan yang positif (semakin tinggi kinerja, semakin tinggi niat pindah) 0,01 terhadap *affective* dan *normative commitment to accupation*, *affective* dan *normative commitmen to organization*, sedangkan *continuance commitment* tidak menunjukkan pengaruh yang berarti.
- 9). Hasil penelitian Susanty dan Baskoro (2012) pada PT.PLN (persero) APD Semarang bahwa Penelitian dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

10) Hasil penelitian Erza pada PT Sinar Lestasi di Kota Pekanbaru menunjukkan :

- (1) Berdasarkan uji F, kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru..
- (2) Berdasarkan uji t secara partial kepemimpinan, motivasi dan disiplin Secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru.
- (3) Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.646. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memberikan sumbangan sebesar 64.60% terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru. Sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

11). Berdasarkan hasil penelitian Lenggudkk (2012) yang berjudul pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pendidikan pelatihan dan pengembangan daerah (BP4D) propinsi Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa :

- (1) secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (x_1), kemampuan kerja (x_2) dan disiplin kerja (x_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja BP4D Propinsi NTT. Hal ini ditunjukkan oleh uji F hitung sebesar 13,240 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

(2) secara parsial variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (x_1), kemampuan kerja (x_2) dan disiplin kerja (x_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja BP4D Propinsi NTT. Hal ini ditunjukkan oleh uji t hitung masing-masing variabel yaitu x_1 sebesar 2,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007, dimana nilai nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0,005 atau 5%. Variabel x_2 sebesar 2,197 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030, dimana nilai nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0,005 atau 5%. Variabel x_3 sebesar 2,181 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031, dimana nilai nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0,005 atau 5%.

B. Kerangka Berpikir

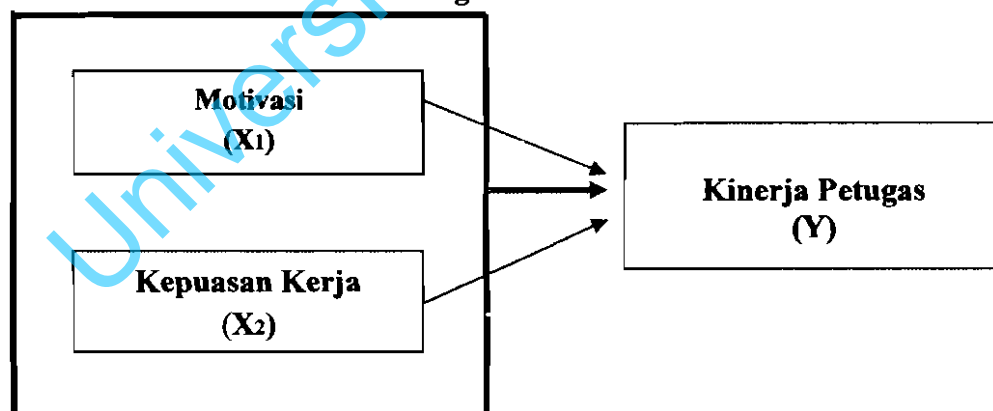
Uraian pemikiran yang telah disampaikan diatas memberikan landasan dan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka pemikiran teoritis, berikut ini kerangka pemikiran teoritis yang dimaksud :Davis dan Newstron (1994) dalam Sinambela (2012:263) bahwa dalam hal apapun tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar, akan tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

Sedangkan motivasi merupakan energi yang mendorong manusia, termasuk anggota organisasi, untuk melakukan aktivitas demi pencapaian suatu tujuan (Herzberg yang dikembangkan dari Maslow). Hubungan antara Motivasi dan

kepuasan kerja berdasarkan teori ekspektasi dari Vroom yang merupakan model diperluas dari Porter dan Lawer dalam Winardi (2001:116-117) menggambarkan bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam kinerja sangat ditentukan oleh hubungan timbal balik antara kepuasan dan motivasi.

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur sebagai sebuah organisasi membutuhkan kepuasan kerja dan motivasi pegawainya (PKB) demi mewujudkan kinerja yang tinggi. Dengan kata lain, semakin tinggi mutu kepuasan kerja dan motivasi PKB pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur, maka semakin tinggi pula kinerja PKB pada kantor tersebut. Arah pengaruh antar variabel tersebut dapat disajikan pada Gambar 2.1 berikut ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan:

- arah pengaruh secara parsial
- arah pengaruh secara simultan.

C. Hipotesis

1) Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja PKB

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja PKB

2) Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja PKB.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja PKB.

3) Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja PKB.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja PKB.

D. Definisi Operasional

Proses pengumpulan data yang terpercaya dapat terlaksana jika seluruh variabel penelitian dioperasionalkan secara tepat. Operasionalisasi variabel sebagai tindakan untuk merinci sejumlah indikator yang akan dijadikan pengukur suatu variabel dibutuhkan peneliti sehingga membantunya dalam memperoleh data yang tepat. Keseluruhan proses tersebut terdiri atas perumusan definisi, perincian dimensi, indikator, dan skala pengukuran, sebagaimana tertuang dalam Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
1. Motivasi (X1)	<p>a. Motivasi Internal</p> <p>b. Motivasi Eksternal</p>	<p>1) Merasa diperlukan oleh organisasi</p> <p>2) Mengetahui apa yang diharapkan organisasi</p> <p>1) Merasa diperlakukan secara adil</p> <p>2) Diberi kesempatan yang sama untuk berkembang</p> <p>3) Diberi tantangan dengan diberikan kepercayaan untuk berkreasi dan Berinovasi</p> <p>4) Merasakan suasana kerja yang menyenangkan</p>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS) dari Responden
2. Kepuasan Kerja (X2)	<p>a. Kepuasan terhadap Atasan</p> <p>b. Kepuasan terhadap Rekan kerja</p> <p>c. Kepuasan terhadap pekerjaan</p> <p>d. Kepuasan terhadap Peluang Promosi</p>	<p>1) Senang terhadap kebijakan atasan</p> <p>2) Dukungan dari atasan</p> <p>1) Ada saling memahami saling menghormati dan saling melayani dalam tugas</p> <p>2) Teman membantu dalam pekerjaan</p> <p>1) Pekerjaan saya mendapat pujian/penghargaan</p> <p>1) Peluang dipromosikan</p>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS) dari Responden

	e. Kepuasan terhadap pendapatan	1) Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	
3. Kinerja (Y)	<p>a. Prakarsa</p> <p>b. Berani memikul resiko</p> <p>c. kerjasama</p> <p>d. kejujuran</p> <p>e. ketaatan</p> <p>f. mengkomunikasikan data antar pegawai</p> <p>g. ketepatan waktu</p> <p>h. Ketepatan pemanfaatan biaya</p> <p>i. memperoleh arahan perbaikan dari atasan</p> <p>j. Hubungan kerja yang baik</p> <p>k. Kualitas hasil Kerja</p> <p>l. Kuantitas hasil kerja</p>	<p>1) berprakarsa/berinisiatif</p> <p>1) berani memikul resiko</p> <p>1) dapat bekerja sama</p> <p>1) bersikap jujur</p> <p>1) taat terhadap peraturan</p> <p>1) mengkomunikasikan data</p> <p>1) tepat waktu dalam Bekerja</p> <p>1) Tepat menggunakan biaya</p> <p>1) mendapat arahan Perbaikan dari atasan</p> <p>1) Hubungan kerja yang Baik dengan Atasan</p> <p>2) Hubungan kerja yang Baik dengan rekan kerja</p> <p>1) teliti dalam bekerja</p> <p>1) efektif dalam bekerja</p>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS) dari responden

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rumusan masalah deskriptif., dimana peneliti mendeskripsikan variabel penelitian kinerja petugas penyuluh lapangan keluarga berencana, dari sudut pokok kajian kepuasan kerja dan motivasi petugas penyuluh lapangan keluarga berencana. Yang dimaksud dengan metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupaya menjelaskan pengaruh dan keterkaitan antara variable penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) dengan perhitungan statistik.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian dan sampel ini adalah petugas penyuluh lapangan keluarga berencana di kabupaten Flores Timur petugas penyuluh lapangan keluarga berencana yakni 33 PLKB yang tersebar pada 19 kecamatan.

Unit analisis penelitian ini adalah individu yang terdiri atas kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi dari petugas penyuluh lapangan keluarga berencana. Sehingga secara otomatis menjadi responden penelitian. Responden penelitian ini sebanyak 33 orang sekaligus merupakan sampel penelitian. atau studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2010 :173).

C. Instrumen Penelitian

Data yang ingin dijaring dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner (*guisionaire*) dan wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*). Sedangkan data sekunder diperoleh dari literature-literatur yang terikat dengan kajian penelitian. Data sekunder ini dijaring dengan menggunakan instrumen pedoman *review* dokumen (*document review*).

Menurut Tukiran dan Hidayati (2012 : 42), sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Instrumen yang akan diuji pada penelitian ini adalah :

- 1) Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja
- 2) Instrumen untuk mengukur motivasi kerja
- 3) Instrumen untuk mengukur kinerja petugas
- 4) Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas

Selanjutnya dibuat kisi-kisi instrumen, sebagai berikut :

Variabel penelitian	Indikator	Item Kuisisioner
Motivasi	- Merasa diperlukan oleh organisasi	14
	- Mengetahui apa yang diharapkan organisasi	15
	- Merasa diperlakukan secara adil	16
	- Diberi kesempatan yang sama untuk berkembang	17
	- Diberi tantangan dengan diberikan kepercayaan untuk berkreasi dan berinovasi	18
	- Merasakan suasana kerja yang Menyenangkan	19
Kepuasan kerja	- Senang terhadap kebijakan atasan	20
	- Dukungan dari atasan	21
	- Adanya saling memahami, saling menghormati dan saling melayani dalam tugas	22
	- Teman membantu dalam pekerjaan	23
	- Pekerjaan saya mendapat pujian/penghargaan	24
	- Peluang dipromosikan	25
	- Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	26
	- Berprakarsa/berinisiatif	1
Kinerja	- Berani memikul resiko	2
	- Dapat bekerja sama	3
	- Bersikap jujur	4
	- Taat terhadap peraturan	5
	- Mengkomunikasikan data	6
	- Tepat waktu dalam bekerja	7
	- Tepat menggunakan biaya	8
	- Mendapat arahan perbaikan dari atasan	9
	- Hubungan kerja yang baik dengan atasan	10
	- Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	11
	- Teliti dalam bekerja	12
	- Efektif dalam bekerja	13

Instrumen untuk mengungkapkan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja PKB, variabel motivasi terhadap kinerja PKB. Bentuk instrumen adalah *rating scale*.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey adalah metode penelitian yang menggunakan instrument kuesioner sebagai instrument utama untuk pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang dijarah melalui kuesioner maka peneliti juga menggunakan teknik wawancara dan telaahan dokumen.

Pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan skala Likert 1-5 hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal dan diberi skor sebagai berikut:

- 1) Skala 1 menunjukkan respon sangat tidak setuju
- 2) Skala 2 menunjukkan respon tidak setuju
- 3) Skala 3 menunjukkan respon tidak berpendapat
- 4) Skala 4 menunjukkan respon setuju
- 5) Skala 5 menunjukkan respon sangat setuju

Untuk ketepatan pernyataan agar data yang terkumpul mengarah tepat pada model maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2013 terhadap 10 responden di luar subyek penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan valid karena

Correlation is significant at the 0,05 level untuk masing-masing variabel (lampiran 5, 6, dan 7). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner sehingga diketahui bahwa kuesioner tersebut reliabel atau handal. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas digunakan dengan pengukuran sekali saja (*one shot*). Hasil uji yang dilakukan menggambarkan bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel atau handal, karena dari hasil uji untuk masing-masing variabel nilai *cronbach alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,968, variabel Motivasi kerja (X₁) sebesar 0,886 dan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0,915. Untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada lampiran 8, 9 dan 10.

E. Metode Analisis Data

Analisis yang dipergunakan untuk mengolah data penelitian adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis menggunakan rumus-rumus statistik guna mencari hubungan (minor dan mayor) dan pengaruh antar variabel penelitian. Adapun tahapan analisis kuantitatif adalah : pertama, dengan memberikan kode-kode pada item pertanyaan (koding) beserta kategori penilaian pada masing-masing jawaban responden sehingga mempermudah dalam proses perhitungan dan penerapan rumus-rumus statistik; kedua, melakukan *decoding* dan memberi tafsiran dan analisis terhadap hasil perhitungan statistik dan hasil analisis kuantitatif.

1) Teknik analisis deskriptif:

Untuk menggambarkan fenomena di lokasi penelitian dan menjawab masalah penelitian, maka peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis ini dilakukan untuk menghitung tanggapan responden atau capaian indikator, dengan rumus capaian indicator (Riduwan,2004:48)

$$CI = \frac{\sum JR}{SI} \times 100 \%$$

Dimana :

CI : Capaian Indikator

JR : Jumlah jawaban responden; dan

SI : Skor Ideal

Hasilnya akan dikategorikan dengan pembobotan sebagai berikut :

20 – 35,99 % : sangat tidak setuju/sangat rendah

36 – 51,99 % : tidak setuju/rendah

52 – 67,99 %: ragu-ragu/ agak rendah

68 – 83,99 % : setuju/tinggi

84 – 100 % : sangat setuju/sangat tinggi.

2) Teknik analisis inferensial:

Teknik analisis ini bertujuan untuk menganalisa atau mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Silalahi,2010:337) .

Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16 rumus menu Analisye → regression → linear

Dengan menggunakan program Statistical Package and Service Solution (SPSS) dengan menu Analisye → regression → linear → statistic → plot maka dapat dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam analisis regresi sudah memenuhi syarat-syarat, dengan demikian sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas dan uji normalitas serta uji linearitas.

Hasil analisis regresi linier berganda dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut (Riduwan, 2009:284) ::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel terikat, Kinerja Pegawai

a : konstanta;

b₁ : koefisien regresi variabel bebas motivasi kerja (X₁);

b₂ : koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja (X₂)

Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan dilakukan perhitungan untuk memperoleh koefisien determinasi, yakni dengan rumus : R²

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} \times 100 \%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

JKR = Jumlah kuadrat regresi

JKT = Jumlah kuadrat total

Untuk keperluan analisis statistik dari seluruh data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan *computer program SPSS (Statistical Package and Service Solution)* versi 16.

Tingkat signifikansi, baik koefisien regresi maupun koefisien determinasi, akan dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Uji secara Parsial (Uji "t")

Uji parsial bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas Kepuasan kerja (X1), dan Motivasi (X2) secara partial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), formula uji parsial menggunakan program SPSS versi 16.

Hipotesis dan Kaidah Pengambilan keputusan:

Hipotesis :

H_0 : $b_i = 0$, artinya secara parsial masing-masing variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X1), dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, artinya secara parsial masing-masing variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Kaidah Pengambilan Keputusan:

Jika nilai signifikansi lebih besar dari alfa yang digunakan yaitu 5% atau (0.05), maka keputusannya adalah menerima Hipotesis Nol (H_0) dan menolak Hipotesis Alternatif (H_a), artinya secara partial semua variabel bebas (X) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0.05, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a), artinya secara partial masing-masing variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- 2) Uji secara simultan (Uji "F"). Hipotesis uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

H_a : minimal salah satu $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

Kaidah Pengambilan Keputusan :

Jika nilai signifikansi lebih besar dari alfa yang digunakan yaitu 5% atau (0.05), maka keputusannya adalah menerima Hipotesis Nol (H_0) dan menolak Hipotesis Alternatif (H_a), artinya secara simultan semua variabel bebas mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0.05, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a), artinya secara simultan semua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur

Reformasi telah membuat perubahan paradigma dalam bidang pemerintahan dan pembangunan nasional, hal ini juga berdampak pada pembangunan Keluarga Berencana. Secara organisasi Fungsi Keluarga Berencana terus menerus mengalami pergeseran dari organisasi ke organisasi. Organisasi induk pada tingkat kabupaten dari tahun ke tahun juga bervariasi sebagai akibat dari restrukturisasi kelembagaan dalam otonomi daerah :

- 1) Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (organisasi vertikal yang ada di daerah).
- 2) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2003 dengan Perda No 10 tahun 2005 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja dinas-dinas daerah di Kabupaten Flores Timur : Badan Koordinasi Keluarga Berencana melebur menjadi satu seksi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Flores Timur pada Seksi Keluarga Berencana.
- 3) Peraturan Pemerintah No 41 dan Peraturan Daerah No 7 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Lembaga Teknis Daerah, maka Fungsi KB bergabung pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kabupaten Flores Timur.

- 4) Peraturan daerah Kabupaten Flores Timur No 16 tahun 2011 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat, Badan Perencana Pembangunan daerah dan Lembaga Teknis Daerah, maka fungsi Keluarga Berencana menjadi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur.

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur merupakan sebuah lembaga teknis daerah yang terbentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 16 Tahun 2011 tentang organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah; dengan fungsi menjalankan tugas sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan;
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah I Bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan;
- 3) Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan;
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Badan ini memiliki Renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, memuat visi dan misi serta tujuan organisasinya. Visi yang diemban yaitu “Terwujudnya Keluarga Flores Timur yang Sejahtera dan Berkualitas”.

Dengan Misi sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan keluarga dengan anak ideal, berpendidikan, sejahtera dan berkualitas serta keluarga yang terpenuhi hak reproduksinya menuju penduduk tumbuh seimbang.
- 2) Meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga melalui kelompok-kelompok bina keluarga balita, bina keluarga remaja, bina keluarga lansia dan usaha peningkatan pendapatan keluarga sejahtera.
- 3) Mewujudkan pembangunan pemberdayaan perempuan, pemantapan kelembagaan pengarusutamaan gender dan perlindungan anak, peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak.

Selanjutnya untuk mewujudkan visi, misi tersebut maka Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah sebagai Pelaksana Otonomi Daerah Bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah tergambar dalam struktur seperti di bawah ini (gambar 4.1)

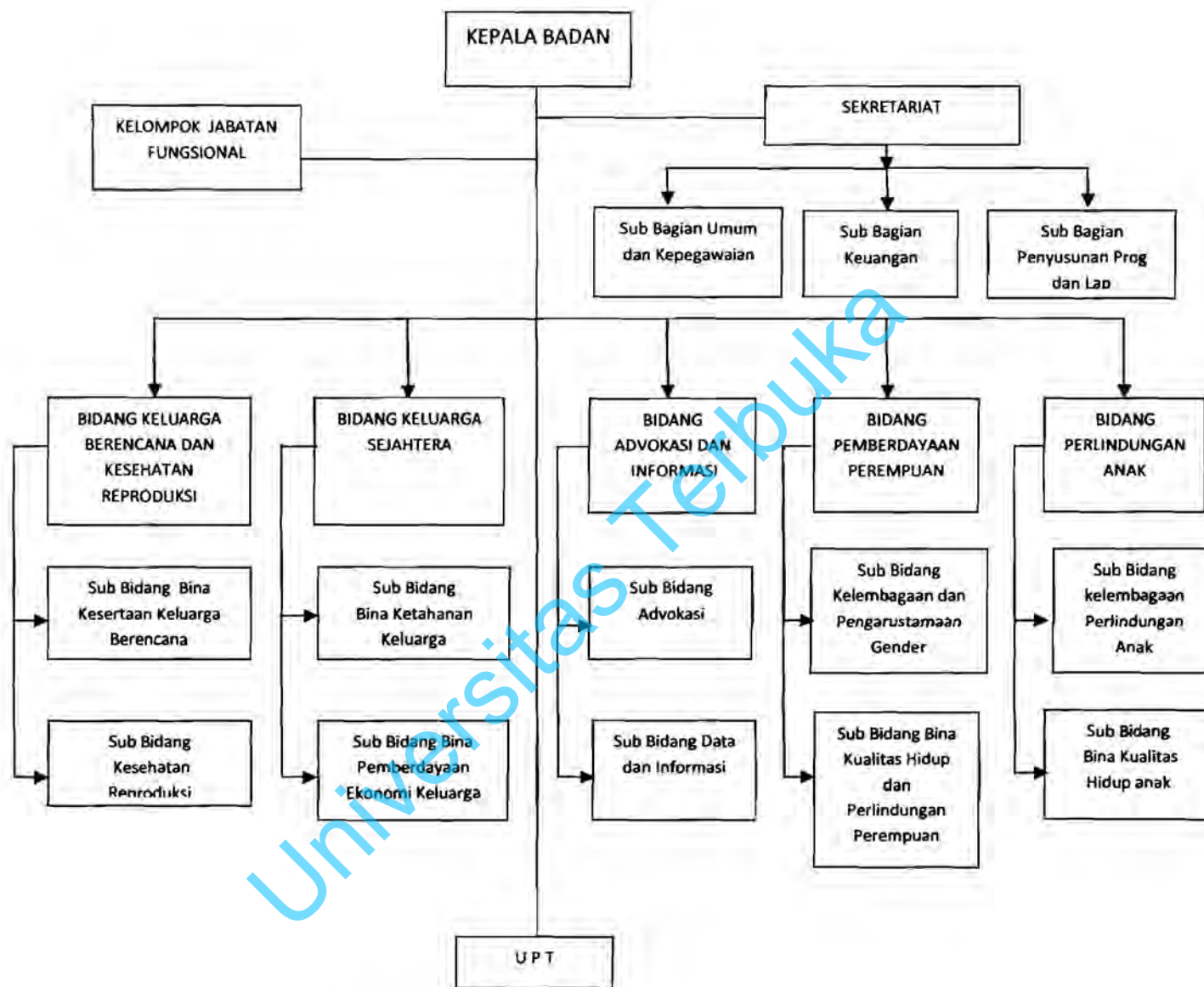
2. Struktur organisasi

Struktur Organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Flores Timur mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

- 1). Kepala Badan
- 2). Sekretariat terdiri dari

- a) Sub bagian Umum dan Kepegawaian
 - b) Sub bagian Keuangan
 - c) Sub bagian Penyusunan Program dan Pelaporan
- 1) Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, terdiri dari:
 - a) Sub Bidang Bina Kesertaan Keluarga Berencana; dan
 - b) Sub Bidang Kesehatan Reproduksi
 - 2) Bidang Keluarga Sejahtera, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Bina Ketahanan Keluarga dan;
 - b) Sub Bidang Bina Pemberdayaan Ekonomi Keluarga
 - 3) Bidang Advokasi dan Informasi, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Advokasi; dan
 - b) Sub Bidang Data dan Informasi
 - 4) Bidang Pemberdayaan Perempuan, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Kelembagaan dan Pengarustamaan Gender; dan
 - b) Sub Bidang Bina Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan
 - 5) Bidang Perlindungan Anak, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Kelembagaan Perlindungan Anak dan
 - b) Sub Bidang Bina Kualitas Hidup Anak
 - 6) UPT
 - 7) Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pernerdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur



Sumber: Perda Nomor 16 Tahun 2011

3. Uraian Tugas Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur

a. Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur

Dengan Uraian Tugas :

- (1) Menyusun Rencana Kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, meliputi Kesekretariatan, Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Bidang Keluarga Sejahtera Bidang Advokasi dan Informasi, Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Bidang Perlindungan Anak.
- (2) Mengkoordinasi Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), meliputi :
 - (a) Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA)
 - (b) Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)
 - (c) Penyusunan Penetapan Kinerja (PK) Tahunan
 - (d) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahunan;
 - (e) Penyusunan Evaluasi Kinerja.
- (3) Mengkoordinasi Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Informasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (IPPD), Pengawasan Melekat, Budaya Kerja, Kinerja Keuangan berdasarkan rencana kerja;
- (4) Mengkoordinasikan Penyusunan Rencana Kegiatan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Sumber data lainnya.
- (5) Menyelenggarakan tugas staf;

- (6) Merumuskan Kebijakan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan meliputi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Keluarga Sejahtera, Advokasi dan Informasi, Pemberdayaan Perempuan serta Perlindungan Anak;
- (7) Mengkoordinasikan, memfasilitasi dan membina pemberdayaan adat dan Pengembangan Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat;
- (8) Mengkoordinasikan, memfasilitasi dan memediasi pelaksanaan keluarga Berencana dan pemberdayaan perempuan;
- (9) Membina dan memfasilitasi keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan dalam rangka pengembangan dan penguatan lembaga jaringan kerja keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;
- (10) Menyelenggarakan dan mengintegrasikan kebijakan kualitas hidup perempuan dan perlindungan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan;
- (11) Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan penguatan kelembagaan dan pengembangan partisipasi masyarakat melalui desa dan kelurahan;
- (12) Mengkoordinasikan pelayanan keluarga berencana untuk penyediaan sarana dan pasarana pelayanan kontrasepsi dengan prioritas keluarga miskin dan kelompok rentan;
- (13) Mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan di tengah kehidupan masyarakat sesuai kultur dan budaya;
- (14) Mengatur penyusunan program dan pengembangan sarana dan gas keprasarana pengembangan institusi dan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;
- (15) Mengevaluasi pelaksanaan program keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;

- (16) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (17) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (18) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.
- (19) Menyusun Rencana Kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, meliputi Kesekretariatan, Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Bidang Keluarga Sejahtera Bidang Advokasi dan Informasi, Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Bidang Perlindungan Anak;
- (20) Mengkoordinasi Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), meliputi :
 - (a) Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA)
 - (b) Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)
 - (c) Penyusunan Penetapan Kinerja (PK) Tahunan
 - (d) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahunan;
 - (e) Penyusunan Evaluasi Kinerja.
- (21) Mengkoordinasi Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Informasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (IPPD), Pengawasan Melekat, Budaya Kerja, Kinerja Keuangan berdasarkan rencana kerja;
- (22) Mengkoordinasikan Penyusunan Rencana Kegiatan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Sumber data lainnya.
- (23) Menyelia pelaksanaan tugas staf;

- (24) Merumuskan Kebijakan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan meliputi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Keluarga Sejahtera, Advokasi dan Informasi, Pemberdayaan Perempuan serta Perlindungan Anak;
- (25) Mengkoordinasikan, memfasilitasi dan membina pemberdayaan adat dan Pengembangan Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat;
- (26) Mengkoordinasikan, memfasilitasi dan memediasi pelaksanaan keluarga Berencana dan pemberdayaan perempuan;
- (27) Membina dan memfasilitasi keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan dalam rangka pengembangan dan penguatan lembaga jaringan kerja keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;
- (28) Menyelenggarakan dan mengintegrasikan kebijakan kualitas hidup perempuan dan perlindungan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan;
- (29) Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan penguatan kelembagaan dan pengembangan partisipasi masyarakat melalui desa dan kelurahan;
- (30) Mengkoordinasikan pelayanan keluarga berencana untuk penyediaan sarana dan pasarana pelayanan kontrasepsi dengan prioritas keluarga miskin dan kelompok rentan;
- (31) Mengkoordinasikan dan merumuskan kebijakan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan di tengah kehidupan masyarakat sesuai kultur dan budaya;
- (32) Mengatur penyusunan program dan pengembangan sarana dan tugas keprasarana pengembangan institusi dan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;
- (33) Mengevaluasi pelaksanaan program keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;

- (34) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (35) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (36) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

b. Sekretaris Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Dengan Uraian

Tugas

- (1) Menyusun Rencana Kerja Kesekretariatan meliputi sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian keuangan dan sub bagian penyusunan program dan pelaporan;
- (2) Memberi petunjuk penyelenggaraan system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) meliputi :
 - (a) Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA)
 - (b) Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)
 - (c) Penyusunan Penetapan Kinerja (PK) Tahunan
 - (d) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahunan;
 - (e) Penyusunan Evaluasi Kinerja
- (3) Memberi Petunjuk Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPPJ), informasi penyelenggaraan pemerintahan daerah (IPPD) dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Pengawasan Melekat, Budaya Kerja, Kinerja Keuangan berdasarkan rencana kerja;
 - (a) Memberi petunjuk penyusunan rencana kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) dan sumber data lainnya;

- (b) Mengkoordinasikan penyusunan rencana program/kegiatan badan berdasarkan input data dari bidang di lingkungan badan;
- (c) Mengendalikan pelaksanaan layanan administrasi umum kepada semua unsur;
- (d) Mengevaluasi pelaksanaan tugas kesekretariatan melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang telah dilaksanakan;
- (e) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Atasan;
- (g) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan

1) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- (1) Menyusun rencana kerja sub bagian umum dan kepegawaian;
- (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian sesuai data, informasi dan ketentuan;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Menyusun rencana kebutuhan barang unit, melakukan pendataan aset sesuai tahun pengadaan dan sumber dana;
- (7) Mengontrol pengumpulan dan pelaporan data dalam rangka penyusunan DUK, pengusulan Karpeg, Karis/Karsu, Askes, Taspen dan Bapertarum;
- (8) Menyusun dan mengoreksi bahan usul kenaikan pangkat kenaikan gaji berkala pegawai sesuai periode yang telah ditetapkan;
- (9) Mengontrol dan merekapitulasi daftar hadir pegawai sesuai data absensi harian;

- (10) Melaksanakan kegiatan pengelolaan surat-surat;
- (11) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (12) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Atasan;
- (13) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

2) Kepala Sub Bagian Keuangan

- (1) Menyusun rencana kerja sub bagian keuangan;
- (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub bagian keuangan sesuai data, informasi dan ketentuan;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Menyusun anggaran penerimaan dan pendapatan belanja sesuai rencana strategis badan;
- (7) Menyusun laporan keuangan;
- (8) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (10) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan;

3) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan

- (1) Menyusun rencana kerja sub bagian penyusunan program dan pelaporan;
- (2) Melakukan penyusunan materi system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) meliputi :
 - (a) Penyusunan rencana strategis (RENSTRA);
 - (b) Penyusunan rencana kinerja tahunan (RKT);
 - (c) Penyusunan penetapan kinerja (PK) Tahunan;

- (d) *Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahunan; dan*
 - (e) *Penyusunan Evaluasi Kinerja*
 - (f) *Melakukan penyusunan laporan keterangan pertanggungjawaban (LKPI), informasi penyelenggaraan pemerintahan daerah (IPPD), Laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah (LPPD), Pengawasan melekat, budaya kerja, kinerja keuangan berdasarkan rencana kerja;*
 - (g) *Menyusun dan member petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub bagian penyusunan program dan pelaporan sesuai data, informasi dan ketentuan;*
 - (h) *Membagi tugas kepada staf;*
 - (i) *Memeriksa hasil kerja staf;*
 - (j) *Menyelia pelaksanaan tugas staf;*
 - (k) *Menyiapkan dan menyusun bahan penjabaran program;*
 - (l) *Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;*
 - (m) *Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasa;*
 - (n) *Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.*
- c. **Kepala Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi**
- (1) *Menyusun rencana kerja bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, meliputi sub bidang Bina Kesertaan Keluarga Berencana dan Sub Bidang Kesehatan Reproduksi;*
 - (2) *Menyelia pelaksanaan tugas staf;*
 - (3) *Menyusun rencana kegiatan bidang KB dan Kespro berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya agar tercapainya kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas;*

- (4) Merencanakan pelaksanaan jaminan dan pelayanan KB, peningkatan partisipasi pria, penanggulangan masalah kesehatan reproduksi serta kelangsungan hidup ibu, bayi dan anak;
- (5) Membuat konsep rumusan bahan kebijakan pembinaan dan petunjuk teknis kegiatan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi;
- (6) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (8) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

1) Kepala Sub Bidang Bina Kesertaan Keluarga Berencana

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang bina kesertaan keluarga berencana;
- (2) Menyusun dan member petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan bina kesertaan keluarga berencana sesuai data, informasi dan ketentuan;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Merencanakan peningkatan jaminan dan pelayanan KB sesuai data, informasi dan ketentuan;
- (7) Menyiapkan kebijakan teknis dan strategis jaminan kegiatan pelayanan keluarga berencana;
- (8) Melaksanakan bimbingan, pengawasan pengendalian, pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program peningkatan kesehatan anak usia sekolah, remaja dan lanjut usia;
- (9) Melaksanakan distribusi dan pengadaan sarana, alat, obat dan cara kontrasepsi dan pelayanan dengan prioritas keluarga miskin dan kelompok yang rentan;

- (10) Memfasilitasi upaya peningkatan kesadaran keluarga melalui penyuluhan keluarga berencana;
- (11) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (12) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (13) Melaporkan hasil pekerjaan / tugas kepada atasan;

2) Kepala Sub Bidang Kesehatan Reproduksi

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang kesehatan reproduksi;
- (2) Menyusun dan member petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub bidang kesehatan reproduksi sesuai data, informasi dan ketentuan;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Melaksanakan kebijakan, dukungan serta penetapan criteria dan kelayakan tempat pelayanan KRR termasuk HIV/AIDS, IMS dan bahaya NAPZA;
- (7) Menyelenggarakan kemitraan pelaksanaan KRR termasuk pencegahan HIV/AIDS, IMS dan NAPZA;
- (8) Melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan peningkatan jaminan masalah kesehatan reproduksi berdasarkan data dan informasi dalam rangka peningkatan kelangsungan hidup ibu, bayi dan anak;
- (9) Mengidentifikasi permasalahan pelayanan kesehatan reproduksi;
- (10) Melakukan kegiatan sosialisasi kesehatan reproduksi kepada masyarakat;
- (11) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (12) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (13) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan;

d. Kepala Bidang Keluarga Berencana

- (1) Menyusun rencana kerja bidang keluarga sejahtera, meliputi sub bidang bina ketahanan Keluarga dan sub bidang bina pemberdayaan ekonomi keluarga;
- (2) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (3) Memberi petunjuk pelaksanaan pengembangan ketahanan dan pemberdayaan keluarga;
- (4) Merencanakan pelaksanaan penguatan kelembagaan keluarga kecil berkualitas dan jejaring program;
- (5) Menyusun kebijakan operasional tentang informasi keluarga sejahtera analisis program meliputi , penilaian dokumen, pelayanan informasi dan pelaporan-pelaporan program keluarga sejahtera;
- (6) Melakukan analisis perkiraan masyarakat tentang keluarga sejahtera;
- (7) Melakukan pengendalian pemahaman tentang keluarga sejahtera;
- (8) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan; dan
- (10) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

1) Kepala Sub Bidang Bina Ketahanan Keluarga

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang bina ketahanan keluarga;
- (2) Menyusun dan member petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan bina ketahanan keluarga sesuai data, informasi dan ketentuan;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;

- (6) Melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan peningkatan pengembangan ketahanan keluarga;
 - (7) Memberikan petunjuk teknis pengendalian program pengembangan ketahanan keluarga;
 - (8) Mengumpulkan data dan informasi tentang Bina Ketahanan Keluarga;
 - (9) Melakukan pengelolaan data, dan informasi tentang Bina Ketahanan Keluarga untuk dijadikan dasar dalam pelaksanaan tugas;
 - (10) Melakukan penyebarluasan informasi tentang Bina Ketahanan Keluarga untuk dijadikan dasar dalam rangka memberikan pemahaman kepada masyarakat;
 - (11) Melakukan evaluasi hasil dan kegiatan pengendalian dan pengembangan ketahanan keluarga;
 - (12) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
 - (13) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
 - (14) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan langsung.
- 2) Kepala Sub Bidang Bina Pemberdayaan Ekonomi Keluarga
- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang bina pemberdayaan ekonomi keluarga;
 - (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan bina ketahanan pemberdayaan ekonomi keluarga sesuai data, informasi dan ketentuan;
 - (3) Membagi tugas kepada staf;
 - (4) Memeriksa hasil kerja staf;
 - (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
 - (6) Melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan peningkatan Pemberdayaan ekonomi keluarga berdasarkan data dan informasi dalam rangka peningkatan pemberdayaan ekonomi keluarga;

- (7) Memberikan petunjuk teknis pengendalian program pengembangan Bina pemberdayaan ekonomi keluarga;
- (8) Melakukan penyebarluasan informasi tentang upaya peningkatan Bina Pemberdayaan Ekonomi Keluarga;
- (9) Membina dan memfasilitasi teknis peningkatan pengetahuan, keterampilan, kewirausahaan dan manajemen usaha bagi keluarga pra sejahtera dan keluarga sejahtera I;
- (10) Melaksanakan kemitraan untuk aksesibilitas permodalan, teknologi dan manajemen serta pemasaran guna meningkatkan UPPKS;
- (11) Membina dan memfasilitasi kegiatan Bina Pemberdayaan Ekonomi Keluarga;
- (12) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (13) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasa
- (14) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan;

e. Kepala Bidang Advokasi dan Informasi

- (1) Menyusun rencana kerja bidang advokasi dan informasi, meliputi sub bidang Advokasi dan Sub;
- (2) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (3) Merencanakan kegiatan bidang Advokasi dan Informasi sesuai ketentuan data, informasi dan ketentuan;
- (4) Membuat konsep rumusan bahan kebijakan pembinaan Bidang Advokasi dan Informasi;
- (5) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
- (7) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

1) Kepala Sub Bidang Advokasi

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang Advokasi;
- (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan bina ketahanan pemberdayaan ekonomi keluarga sesuai data, informasi dan ketentuan;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan Sub Bidang Advokasi sesuai data dan informasi dan ketentuan;
- (7) Memberikan petunjuk teknis pengendalian Advokasi dalam kaitan dengan Keluarga Berencana dan Perlindungan Perempuan;
- (8) Menetapkan kebijakan dan pengembangan advokasi dan komunikasi, informasi dan edukasi (KIE);
- (9) Melaksanakan advokasi, KIE serta konseling, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi remaja (KRR);
- (10) Menetapkan perkiraan sasaran advokasi dan KIE pada tingkat Kabupaten;
- (11) Melakukan penyebarluasan informasi tentang upaya peningkatan pelaksanaan Advokasi untuk bahan informasi dalam rangka memberikan pemahaman kepada masyarakat;
- (12) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (13) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (14) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan;

2) Kepala Sub Bidang Data dan Informasi

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang Data dan Informasi;
- (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub Bidang Data dan Informasi;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kegiatan Sub Bidang Data dan Informasi;
- (7) Memberikan petunjuk teknis program pelayanan informasi dan dokumentasi dalam kaitan dengan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi keluarga sejahtera, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- (8) Melakukan penetapan dan pengembangan informasi serta data mikro kependudukan dan keluarga;
- (9) Melaksanakan operasional system informasi manajemen program keluarga;
- (10) Mengelola dan memanfaatkan data dan informasi keluarga berencana serta jaringan komunikasi data dalam pelaksanaan e-government dan deriminasi informasi;
- (11) Melakukan penyebarluasan informasi tentang upaya peningkatan pelaksanaan program keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan serta perlindungan anak untuk bahan informasi dalam rangka memberikan pemahaman kepada masyarakat;
- (12) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (13) Melaksnaakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (14) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

a) Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan

- (1) Menyusun rencana kerja bidang Pemberdayaan perempuan, meliputi sub bidang Kelembagaan pengarusutamaan Gender dan Sub Bidang Bina Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan;
- (2) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (3) Memfasilitasi, penguatan kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Bina Kualitas Hidup Perempuan dan Perlindungan Perempuan;
- (4) Menyelenggarakan dan mengintegrasikan kebijakan kualitas hidup perempuan dan perlindungan perempuan, dalam bidang pendidikan, ekonomi, hukum, politi dan HAM, social budaya;
- (5) Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga terkait dalam rangka pelaksanaan kegiatan pemberdayaan perempuan dan perlindungan perempuan dan pengarusutamaan gender;
- (6) Membina dan memfasilitasi pelaksanaan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas hidup perempuan dan perlindungan perempuan;
- (7) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan, peningkatan kesejahteraan keluarga dan kelompok kepala keluarga perempuan;
- (8) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (10) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

1) Kepala Sub Bidang Kelembagaan Pengarusutamaan Gender

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang Kelembagaan Pengarusutamaan Gender;

- (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub Bidang Kelembagaan Pengarusutamaan Gender;
 - (3) Membagi tugas kepada staf;
 - (4) Memeriksa hasil kerja staf;
 - (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
 - (6) Melakukan konsultasi/kerjasama dengan lembaga/organisasi masyarakat dan dunia usaha dalam rangka penguatan jaringan kelembagaan Pengarusutamaan Gender;
 - (7) Menyiapkan bahan/petunjuk/pedoman dalam rangka sosialisasi tentang pengarusutamaan Gender kepada masyarakat;
 - (8) Melakukan petunjuk pelaksanaan kegiatan pengarusutamaan gend sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - (9) Memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan pengarusutamaan gender dalam rangka peningkatan penguatan kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Perempuan;
 - (10) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
 - (11) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
 - (12) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.
- 2) Kepala Sub Bidang Bina Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan
- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang Bina Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan;
 - (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub Bidang Bina Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan;
 - (3) Membagi tugas kepada staf;

- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelid pelaksanaan tugas staf;
- (6) Menyusun petunjuk teknis dan memfasilitasi pembinaan pelaksanaan kegiatan peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan;
- (7) Melakukan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tentang kekerasan terhadap perempuan;
- (8) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap program perlindungan perempuan secara berkala;
- (9) Memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan pengarusutamaan gender;
- (10) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (11) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
- (12) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

a. Kepala bidang perlindungan anak

- (1) Menyusun rencana kerja kegiatan Bidang Perlindungan anak, meliputi sub bidang Kelembagaan pengarusutamaan Perlindungan Anak dan Sub Bidang Bina Kualitas Hidup Anak;
- (2) Menyelid pelaksanaan tugas staf;
- (3) Memfasilitasi Lembaga Perlindungan Anak;
- (4) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan perlindungan anak yang meliputi kelembagaan Perlindungan Anak dan Bina Kualitas Hidup Anak;
- (5) Merencanakan langkah-langkah kerja sama hubungan antar lembaga baik LSM dan Instansi terkait dalam rangka kegiatan anak, forum anak, konferda anak;
- (6) Memfasilitasi penguatan kelembagaan Pengarusutamaan anak dan bina kualitas hidup anak dan perlindungan anak;

- (7) Melakukan kerja sama dengan lembaga/organisasi masyarakat dan dunia usaha dalam rangka penguatan jaringan kelembagaan dalam rangka kesejahteraan dan perlindungan anak;
- (8) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- (10) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

1) Kepala Sub Bidang Kelembagaan Perlindungan Anak

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang Kelembagaan Perlindungan Anak;
- (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub Bidang Kelembagaan Perlindungan Anak;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Melakukan konsultasi/kerja sama dengan lembaga/organisasi masyarakat dan dunia usaha dalam rangka penguatan jaringan kelembagaan Anak;
- (7) Menyiapkan bahan/petunjuk/pedoman dalam rangka sosialisasi tentang Kelembagaan Perlindungan Anak kepada masyarakat;
- (8) Melakukan sosialisasi Kelembagaan Perlindungan anak sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- (9) Memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan Kelembagaan Perlindungan Anak;
- (10) Menyusun kebijakan teknis fasilitasi pembinaan pelaksanaan peningkatan Perlindungan Anak;
- (11) Melakukan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tentang kekerasan terhadap anak;

- (12) Melaksanakan *monitoring* dan *evaluasi* terhadap *program* *Perlindungan* anak secara berkala;
- (13) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (14) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
- (15) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

2) Kepala Sub Bidang Kualitas Hidup Anak

- (1) Menyusun rencana kerja sub bidang Kualitas Hidup Anak;
- (2) Menyusun dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas/kegiatan sub Bidang Kualitas Hidup Anak;
- (3) Membagi tugas kepada staf;
- (4) Memeriksa hasil kerja staf;
- (5) Menyelia pelaksanaan tugas staf;
- (6) Melakukan penyebarluasan informasi sesuai dengan program/kegiatan yang berkaitan dengan bina kualitas hidup anak, forum anak dalam rangka pengembangan bakat anak;
- (7) Mengumpulkan, menganalisa dan menyiapkan data dan informasi berbagai kebijakan peningkatan kualitas hidup anak;
- (8) Memfasilitasi peningkatan kepedulian terhadap pendidikan formal bagi lembaga anak remaja di sekolah, bina taqwa anak dan remaja serta pendidikan luar sekolah;
- (9) Melaksanakan *monitoring* dan *evaluasi* serta melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan peningkatan kualitas hidup anak;
- (10) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait;
- (11) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan;

(12) Melaporkan hasil pekerjaan/tugas kepada atasan.

b. Kelompok jabatan Fungsional

Dengan uraian tugas :

Melaksanakan tugas sebagai penyuluh lapangan keluarga berencana dengan operasional tugas dan fungsi dari Bidang Keluarga Berencana di lapangan, melalui 10 langkah kerja PKB sebagai berikut :

- (1) Pendekatan tokoh formal,
- (2) Pendekatan dan Pemetaan,
- (3) Pendekatan tokoh informal,
- (4) Pembentukan kesepakatan,
- (5) Pemantapan kesepakatan,
- (6) KIE oleh tokoh masyarakat,
- (7) Penteladanan/pembentukan group pelopor,
- (8) Pelayanan KB
- (9) Pembinaan Keluarga dan
- (10) Pencatatan, pelaporan dan evaluasi.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden adalah keadaan yang menggambarkan berbagai aspek yang dimiliki responden yang dimintai keterangan tentang identitasnya, selain dari segi metodologisnya sangat diperlukan juga keterangan yang diperoleh tentang identitas responden ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, umur, pengalaman berkerja sebagai PKB dan kepangkatan. Keseluruhan karakteristik dapat digambarkan Tabel –tabel berikut .

Tabel 4.1 Karakteristik Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Flores Timur Jenis Kelamin denga Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin \ Tingkat Pendidikan	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
SI	6	7	13
SMA	5	15	20
Jumlah	11	22	33

Tabel 4.2 Karekteristik Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Flores Timur Menurut Usia dan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja \ Usia	< 30	30-35	36-40	41-45	46-50	51-55	Jumlah
1-5	1	5	1	2	-	-	9
6-10	-	-	1	-	-	-	1
11-15	-	-	1	1	1	-	3
16-20	-	-	-	-	3	-	3
21-25	-	-	-	1	6	3	10
26-30	-	-	-	1	2	4	7
Jumlah	1	5	3	5	12	7	33

Tabel 4.3 Karakteristik Penyuluh Keluarga Berencana menurut Pengalaman Kerja dengan Kepangakatan

Pengalaman Kerja Kepangakatan	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	Jumlah
II/b	2	-	-	-	-	-	2
II/c	-	-	-	-	-	-	-
II/d	-	-	-	-	-	-	-
III/a	6	-	-	-	1	-	7
III/b	1	1	-	-	3	-	5
III/c	-	-	-	-	6	4	10
III/d	-	-	2	-	-	3	5
IV/a	-	-	1	3	-	-	4
Jumlah	9	1	3	3	1	7	33

Sumber: Hasil olahan data primer, 2013.

B. Hasil Analisis

1. Analisa Statistik Deskriptif

Model deskriptif ditujukan untuk menjabarkan atau mendeskripsikan sebuah situasi atau serangkaian proses. Melalui analisis deskriptif, dapat disajikan gambaran umum variabel yang dapat diketahui berdasarkan distribusi frekwensi masing-masing item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner kepada 33 responden sesuai data hasil penelitian pada lampiran 11,12,dan 13. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Capaian indikator Variabel Kinerja (Y)

Penilaian penyuluh keluarga berencana terhadap variabel kinerja yang mempunyai 13 butir pertanyaan, sebagaimana dijumpukan pada Lampiran14 menjelaskan bahwa

pencapaian masing-masing indikator variabel kinerja (Y) tergolong katgori “sangat setuju/sangat tinggi” untuk indikator Y₁,Y₂,Y₃,Y₄,Y₅,Y₆,Y₉,Y₁₀,dan Y₁₁.. Katgori “setuju/tinggi” untuk indikator Y₇,Y₈dan Y₁₂.Sedangkan katgori “cukup setuju/rendah” untuk indokator Y₁₃. Total capaian indikator untuk variabel kinerja pada angka 83,6 atau katgori “Setuju/tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh keluarga berencana “Setuju/tinggi” terhadap penilaian terhadap indikator yang digunakan.

b. Capaian indikator Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Penilaian penyuluh keluarga berencana terhadap variabel motivasi kerja yang mempunyai 6 butir pertanyaan, sebagaimana ditunjukkan pada Lampiran 15 menjelaskan bahwa pencapaian masing-masing indikator variabel motivasi kerja (X₁) tergolong katgori “sangat setuju” untuk indikator X_{1.1}. . Sementara indikator yang lainnya dengan Katgori “setuju/tinggi”. Total capaian indikator untuk variabel kinerja pada angka 80,4 atau katgori “Setuju/tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh keluarga berencana “Setuju/tingg” terhadap penilaian terhadap indikator yang digunakan.

c. Capaian indikator Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Penilaian penyuluh keluarga berencana terhadap variabel kepuasan kerja yang mempunyai 7 butir pertanyaan, sebagaimana dijumpukan pada Lampiran16 menjelaskan bahwa pencapaian masing-masing indikator variabel Kepuasan keja (X₂) untuk semua indikator tergolong katgori “Setujut/tingg” Total capaian indikator untuk variabel kinerja pada angka 78,5 atau katgori “Setuju/tinggi “. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh keluarga berencana “Setuju/tinggi” terhadap penilaian terhadap indikator yang digunakan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis secara statistik. Analisis ini dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan melakukan uji asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Multicollinearitas

Uji ini mengasumsi bahwa hubungan di antara variabel-variabel bebas yang ada pada model regresi tidak berkorelasi secara sempurna atau mendekati sempurna. Jika korelasi antar variabel bebas di atas 0,90 menunjukkan adanya indikasi terjadi multikol antar variabel bebas (Ghozali dalam Tober, 2012 : 82) Hasil uji Multicollinearitas correlation dapat dilihat pada lampiran 17. Hubungan korelasi di antara variabel bebas cukup rendah, yaitu antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,463 (lampiran 17). Korelasi antar variabel bebas di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model penelitian ini.

b. Uji heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi tidak terjadi heterokedastisitas atau yang diharapkan adalah homoskedastisitas. Hasil analisis data (lampiran 18) pada grafik scatter plot menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun di bawah titik nol. Dengan demikian, maka dapat dipastikan bahwa data-data hasil penelitian ini tidak heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Salah satu syarat menggunakan alat analisis regresi adalah data yang dianalisis harus menyebar secara normal atau mendekati normal. Hasil analisis data (lampiran 19) menunjukkan grafik histogram maupun grafik normal P-Plot menunjukkan data

umumnya menyebar secara normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis dalam model ini dengan menggunakan analisis regresi dapat dibenarkan, sehingga dapat digunakan untuk meramal nilai variabel terikat jika terjadi perubahan variabel bebas.

d. Uji Linearitas

Uji ini untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun sudah benar atau tidak, maksudnya adalah model linear atau non linear. Pada grafik normal P-Plot of regression standardized residu (lampiran 20), terlihat titik-titik (data) di sekitar garis lurus dan cenderung membentuk garis lurus (linear), sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan linearitas telah terpenuhi. Dengan demikian karena persyaratan linearitas telah dapat dipenuhi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel bebasnya.

3. Analisa Regresi Linear

Hasil analisa regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Analisa Regresi Linear

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.503	6.979		4.371	.000
	X1	.441	.300	.253	1.467	.153
	X2	.459	.207	.382	2.213	.035

Sumber: Hasil Analisis Data Primer Program SSPS versi 16.

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat dituangkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$= 30,503 + 0,441X_1 + 0,459X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta a : 30,503, angka atau konstanta ini dapat dijelaskan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) diasumsikan konstan atau berubahannya sama dengan nol, maka kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur sebesar 30,503. Koefisien ini dapat diinterpretasikan bahwa tanpa kedua variabel bebas yang ada dalam model penelitian ini, maka kinerja penyuluh dapat dikatakan rendah.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka jika terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan mengakibatkan terjadi kenaikan pada variabel kinerja penyuluh keluarga berencana Kabupaten Flores Timur sebesar 0,441. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja penyuluh sebesar 0,441. Dengan demikian jika motivasi kerja dari seorang penyuluh semakin tinggi, maka kinerja juga semakin baik. Demikian juga sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah maka kinerja penyuluh juga semakin menurun.
- 3) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) dianggap konstan atau tetap, maka jika terjadi kenaikan pada variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan mengakibatkan terjadi kenaikan pada variabel kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur sebesar 0,459. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja penyuluh sebesar 0,459. Dengan demikian jika kepuasan

kerja dari seorang penyuluh semakin tinggi, maka kinerja juga semakin baik. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah maka kinerja penyuluh juga semakin menurun.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis statistik pada tabel 4.4 terlihat bahwa koefisien determinan R^2 sebesar 0,299 yang berarti bahwa kontribusi atau sumbangan variabel bebas dalam penelitian ini yakni motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja hanya sebesar 29,9 %, sedangkan sisanya sebesar 70.1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Data hasil analisis regresi koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Regression Correlation

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.252	3.185

Sumber: Hasil Analisis Data Primer Program SSPS versi 16.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan uji statistik, baik uji secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (sendiri-sendiri). Hasil uji statistik secara bersama-sama atau simultan (uji F) seperti tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.751	2	64.875	6.397	.005 ^a
Residual	304.249	30	10.142		
Total	434.000	32			

Sumber: Hasil Analisis Data Primer Program SSPS versi 16.

Tabel 4.6 yang berdasarkan perhitungan ANOVA menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Penyluluh Keluarga Berencana. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 6,397 pada tingkat kesalahan 5 %. Untuk menentukan signifikan tidaknya uji F ini dapat juga dilihat dari perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh dengan tingkat alfa yang digunakan (0,05), dimana nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari alfa 0,05 (alfa 5%) karena itu keputusannya adalah menerima Hipotesis Alternatif (H_a) dan menolak Hipotesis Nol (H_0), artinya secara bersama-sama semua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

b. Uji hipotesis secara parsial (Uji t)

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat dilakukan uji pengaruh secara parsial (uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur, sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)Regression Coefficients^a(Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.503	6.979		4.371	.000
x1	.441	.300	.253	1.467	.153
x2	.459	.207	.382	2.213	.035

Sumber: Hasil Analisis Data Primer Program SPSS versi 16.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diuraikan kedua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur sebagai berikut :

1) Variabel Motivasi Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,467 dengan nilai signifikansi sebesar 0,153 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau (5 %), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternative (H_a), bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,213 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau 5 %, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0) bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

C. Pembahasan

I: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur, karena ditunjukkan dari nilai signifikan sebesar 0,153. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja penyuluh keluarga berencana.

Walaupun hasil deskripsi penilaian penyuluh keluarga berencana menunjukkan nilai total capaian indikator untuk pertanyaan variabel motivasi pada angka 80,4 atau kategori setuju/tinggi. Hal ini berarti penyuluh keluarga berencana setuju dengan motivasi kerja, akan tetapi pengaruhnya tidak nyata.

Faktor motivasi dalam penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), hal ini dapat disebabkan karena motivasi baik internal maupun motivasi eksternal kurang dirasakan oleh Penyuluh, Sementara motivasi merupakan energi yang mendorong manusia, termasuk anggota organisasi, untuk melakukan aktivitas demi pencapaian suatu tujuan (Herzberg yang dikembangkan dari Maslow). Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dalam keseharian hidupnya sesungguhnya mereka sendiri telah memberikan motivasi yang cukup dari teladan hidup mereka, seperti jumlah anak yang berkisar antara 1 sampai 3 orang dan jarak kelahiran anak antara 2 sampai 5 tahun. Sementara disisi lain dari kearifan lokal baik secara budaya maupun agama juga memberikan motivasi tersendiri, hampir semua agama mengatakan bahwa “berdoa dan bekerja/ora et labora” ataupun pada budaya Flores Timur dalam bahasa Lamaholot telah memberikan motivasi untuk seseorang dapat bekerja lebih rajin dengan ungkapan : Hidup harus bekerja, karena bekerja adalah ibadah

, “Morit mesen gerian belewu puken gerian belewu nopen tite dore laran ata nimun”, atau semboyan lain”gerian taan dore laran tite hode helo atan ribu ratu” yang artinya bekerja yang rajin, kita mensejahterakan masyarakat.

Program Keluarga Berencana di kabupaten Flores Timur sesungguhnya oleh banyak pihak diterima secara baik, meskipun masih ada sebagian masyarakat yang merasa bahwa program ini menghalangi kebebasan mereka. Masyarakat yang menerima program ini dengan alasan seperti kondisi ekonomi yang semakin memprihatinkan sehingga ketika banyak anak apalagi dengan jarak yang dekat maka untuk mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan pendidikan serta kesehatan anak-anak akan menjadi sangat terbatas; di sisi lain keterbatasan lahan untuk usaha ekonomi seperti bercocok tanam maupun untuk perumahan mereka semakin hari menjadi semakin terbatas. Sementara dari masyarakat yang menolak program Keluarga Berencana dengan alasan banyak anak banyak rejeki, beranak atau mempunyai anak adalah hak asasi mereka, atau juga ada yang takut pada alat kontrasepsi. Kondisi ini juga sesungguhnya merupakan suatu hal positif dan dapat menjadi motivasi untuk Penyuluh Keluarga Berencana dalam melaksanakan tugasnya. Karena ketika alasan umum yang kebanyakan dikemukakan oleh yang kontra ber-KB dapat diberikan solusi untuk menjadikan positif seperti apa yang menjadi alasan yang pro-KB, di samping itu untuk mengikuti KB dalam program pemerintah tidak diwajibkan untuk menggunakan alat kontrasepsi, akan tetapi alat ini disiapkan manakalah dalam kondisi tertentu pasangan suami istri tidak dapat mengendalikan diri secara baik dalam mengikuti metode kontrasepsi secara alamiah maka alternatif menggunakan alat kontrasepsilah yang disarankan.

Dalam melaksanakan tugas banyak hal yang sesungguhnya tidak memberikan motivasi bagi PKB, baik itu berasal dari dalam diri PKB maupun dari luar. Kondisi kerja dimana PKB kadang harus bekerja di rumah atau harus meminjam meja kerja di kantor

kecamatan maupun puskesmas membuat suasana kerja kurang menyenangkan; kondisi ini akhirnya membuat penataan kearsipan mereka menjadi kurang baik yang pada akhirnya laporan yang dibuat tidak tepat waktu dan bahkan tidak cermat. Berdasarkan data yang diperoleh dari bidang advokasi dan Informasi pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur bahwa PKB yang tepat menyerahkan laporan sesuai dengan jadwal yakni sebelum tanggal 5 dalam bulan hanya 2-3 orang, selebihnya menyerahkan pada saat rapat bulanan jika mereka hadir, jika tidak hadir maka laporan tersebut diserahkan pada pertengahan ataupun akhir bulan. Di sisi lain tuntutan laporan harus dikirim secara on-line ke propinsi dan pusat.

Hasil penelitian ini menolak penelitian pardosi (2012), Susanty dan Baskoro (2012), Ezra, Lenggudkk (2012) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dan yang paling dominan adalah motivasi kerja. Kondisi ini dapat dimungkinkan karena indikator yang digunakan berbeda meskipun jenis penelitian sama yakni deskriptif kuantitatif dengan metode analisis linear berganda. Pardosi lebih melihat pada kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan terhadap motivasi. Sementara dalam penelitian ini lebih melihat pada motivasi internal dan motivasi eksternal.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur, yang ditunjukkan dari nilai signifikan sebesar 0,035. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja penyuluh keluarga berencana, yaitu bila kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

Hal tersebut juga didukung oleh hasil deskripsi penilaian penyuluh keluarga berencana yang menunjukkan nilai total capaian indikator untuk variabel kepuasan kerja pada angka 78,5 atau kategori setuju. Ini berarti penyuluh keluarga berencana setuju terhadap penilaian tentang kepuasan kerja.

Penyuluh Keluarga Berencana berdasarkan data kepegawaian banyak malas dan bahkan terkesan tidak peduli pada hak kepegawaian mereka seperti kenaikan pangkat maupun berkala. Dari bagian kepegawaian tidak dapat berbuat banyak karena data-data pribadi dan surat-surat yang berkaitan dengan kepegawaian banyak yang tidak tersipkan secara baik di bagian kepegawaian meskipun data-data atau surat-surat tersebut berulang kali telah diminta oleh bagian kepegawaian. Kondisi ini kemudian membuat banyak PKB yang tidak tepat waktu mengalami kenaikan pangkat.

Dari sisi pendaan maka apa yang dialami PKB pada saat masih merupakan organisasi vertical dan ketika menjadi organisasi pada daerah otonomi sangat berbeda. Dari gambaran program dari bidang yang menangani PKB secara langsung yakni bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi bahwa ketika masih organisasi vertical maka banyak kegiatan yang dilakukan seperti :

- Kegiatan TKBK (Tim Keluarga Berencana Keliling) rutin setiap bulan dilakukan dan untuk semua kecamatan, sementara di saat otonomi daerah menjadi sangat terbatas yakni 1 kali dalam setahun dan terbatas hanya pada titik-titik tertentu.
- Manunggal KB- Kes ABRI, di saat otonomi daerah tidak tersedia dana dan jika ada maka sumber dananya berharap dari dana dekon propinsi.
- Pendataan Keluarga Sejahtera yang dilakukan setiap tahun, di saat otonomi daerah tergantung dana dekon.

- Rakorcan/Rakordes/Rakordus bahkan rakerda yang diharapkan mendapatkan in put untuk dapatv meningkatkan Kinerja Organisasi yang dilaksanakan secara berkala secara triwulan, di saat otonomi daerah kegiatan ini tidak didanai.
- Pemilihan PKB teladan maupun peserta KB lestari yang dilaksanakan setiap tahun, maka di saat otonomi daerah kegiatan ini jarang dilakukan jika tidak ada permintaan pusat/propinsi.
- Operasional PPKBD/sub PPKBD maupun PKB yang dibiayai rutin setiap bulan (12 bulan), di saat otonomi daerah hanya dibiaya 6 bulan dengan perbandingan besaran danapun sangat jauh berbeda.
- Refershing PKB yang dilaksanakan secara bertahap dan bergilir, tidak dilaksanakan pada saat otonomi daerah.
- Reviw Kemitraan yang dilaksanakan secara triwulan, di saat otonomi daerah hanya dilakukan 1 kali dalam setahun.

Jika dilihat dari sisi kegiatan maka banyak kegiatan yang tidak dapat dilakukan karena keterbatasan dana. Sehingga kondisi ini sangat mempengaruhi kinerja PKB, karena dari sisi pendapatan di otonomi mereka maka sumber pendapatan mereka hanya berharap pada gaji, sementara untuk melaksanakan tugas, mereka harus terus menerus berkunjung dari rumah ke rumah dan dari desa ke desa. Hal ini mungkin akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Davis dan Newstron (1994) dalam Sinambela (2012:263) bahwa dalam hal apapun tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar, akan tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koesmono (2005) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur; hasil penelitian Devi (2009)

yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mc Neese-Smith (1996), Morrison (1997) dan Grant (2001) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; hasil penelitian Muhadi (2007) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara empirik, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur dalam melaksanakan tugas-tugasnya berkinerja baik jika karena kepuasan kerjanya terpenuhi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,005 berarti nilai $\text{sig} < \alpha$ atau $0,005 < 0,05$. Karena nilai $\text{sig} < \alpha$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja penyuluh keluarga berencana). Hal ini menunjukkan bahwa jika semua faktor variabel bebas ditingkatkan secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur. Kondisi ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Vroom yang merupakan model diperluas dari Porter dan Lawer dalam Winardi (2001:116-117) berdasarkan teori ekspektasi bahwa Hubungan antara Motivasi dan kepuasan kerja menggambarkan bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam kinerja sangat ditentukan oleh hubungan timbal balik antara kepuasan dan motivasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pardosi (2012) bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekola teknik menengah Cinta Rakyat Pematang Siantar sebesar 26,9 %.

Secara empirik, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa jika setiap masing-masing faktor saja secara terpisah maka ada faktor tertentu (motivasi kerja) kurang memberikan dukungan terhadap kinerja, sehingga diharapkan bahwa motivasi kerja dengan didukung oleh kepuasan kerja secara bersama-sama akan lebih mempengaruhi kinerja, walaupun berdasarkan koefisien determinasi (R^2) sumbangan variabel bebas dalam penelitian ini yakni motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja hanya sebesar 29,9 % sedangkan sisanya sebesar 70,1 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sisa 70,1 % berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur lebih dominan didukung oleh faktor kepemimpinan, dimana diharapkan agar pemimpin bisa menjadi motivator, distributor dan dapat mengayomi. Faktor lain yang menunjang terhadap peningkatan kinerja berdasarkan hasil wawancara adalah dukungan dana dalam pelaksanaan program. Hal ini sejalan dengan pendapat Simanora, dalam Mangkunegara (2010:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi)
2. Faktor psikologi (*persepsi, attitude, personality*, pembelajaran)
3. Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)

Wibowo (2007:87) Kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap
- 2) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Secara ringkas gambaran tentang pengaruh dan kaitan dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Simpulan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

Varibel terikat Varibel bebas	Kinerja PKB (Y)	Kaitan dengan penelitian terdahulu
X_1	Nilai t_{hitung} sebesar 1,467 dengan nilai signifikansi sebesar 0,153 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 atau Tidak berpengaruh	Menolak hasil penelitian pardosi (2012), Susanty dan Baskoro (2012), Ezra, Lenggu dkk (2012)
X_2	Nilai t_{hitung} sebesar 2,213 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 atau Berpengaruh	Mendukung hasil penelitian Koesmono (2005), Devi (2009), MC Neese-Smith (1996), Morrison (1997), Grant (2001) dan Muhadi (2007)
X_1, X_2	Nilai F_{hitung} sebesar 6,397 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 atau Berpengaruh	Mendukung hasil penelitian Pardosi (2012)

Sumber: Hasil olahan penulis, 2013.

4. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan, di lain pihak keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber ide bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data

hasil isian *questioner* dari responden yang diolah secara statistik. Statistik tidak dapat menjelaskan dinamika, saling membentuk berbagai variabel yang dianalisis; tetapi alangkah baiknya atau idealnya data dapat dikombinasikan dengan diskusi Tanya jawab, hal ini akan membuat data semakin valid/baik. Kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif maupun dengan menggunakan metode kualitatif dapat digunakan sebagai sumber ide untuk peneliti yang akan datang.

Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Secara keseluruhan persepsi responden atau capaian indikator terhadap ketiga variabel (motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja) adalah setuju/tinggi. Kearifan local baik dalam agama maupun budaya khususnya budaya lamahot memberikan motivasi untuk mendukung seseorang untuk berkinerja baik; penerimaan yang positif dari masyarakat akan kehidupan berKB juga menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja PKB. Suasana kerja yang kurang kondusif karena tidak tersedia ruangan kerja juga menjadi sumber motivasi dalam peningkatan kinerja PKB. Berkurangnya pendapatan dari sumber lain di luar dari gaji membuat kepuasan kerja berkurang yang akhirnya mempengaruhi kinerja PKB. Kenaikan Pangkat maupun berkala yang tidak tepat waktu menyebabkan kurangnya kepuasan yang mempengaruhi kinerja PKB.
- 2) Secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur. Sumbangan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turun-naiknya

kinerja penyuluh keluarga berencana (PKB) kabupaten Flores Timur hanya sebesar 29,9 %, sedangkan sisa sebesar 70,1 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Variabel lain seperti : Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); Faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaran); Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)

B. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Penyuluh Keluarga Berencana agar meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja organisasi.
- 2) Agar Kinerja organisasi dapat meningkat maka Pimpinan maupun staf harus bersama-sama memperhatikan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja, baik itu motivasi internal maupun eksternal, Kepuasan terhadap Atasan, Kepuasan terhadap Rekan kerja, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap Peluang Promosi, Kepuasan terhadap pendapatan. Dengan fokus yang lebih diperhatikan adalah tersedianya ruang kerja bagi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Kecamatan, dana operasional yang wajar untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

- 3) Bagi peneliti yang akan datang dan *stakeholder* diharapkan agar menggunakan pendekatan kualitatif ataupun kombinasi kuantitatif dan kualitatif, dan dapat menggunakan variabel bebas yang sama yakni kepuasan kerja dan motivasi kerja ataupun variabel lain seperti Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); Faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaran); Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi., 2010, Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1, hal:42-55
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Ambar, Sulistiyani Teguh, Rosidah. (2009), *Manajemen Sumber Daya manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Amstrong, Michael, (1994), *Handbooh of Personal Magagement Practisa*, Kopan Page Ltd, London
- Bourton, James P, Thomas W Lee, Brooks C Holton, (2002), "The Influence of motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors", *Journal of Management Issues*, Summer, P.181-197.,
- Ceetin, Munevver Olcum, (2006), *The Realitionship Between Job Satisfaction Occupational and Organizotional Commitment of Academis*, *Jounal of Amercan Academy of Bussines*, 8(1), P.78-80
- Cooke, Ernest F, (1999), Control and Motivasion in Sales Management Throught the Compensation Plan, *Journal of Marketing Theory and Practise*.
- Erza, Rizky Nanda, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Dispilin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Lestari di Kota Pekan Baru,
- Danin, Sudarwan, (2008), *Kinerja Staf dan Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung.
- Devi, Eka Kris Dian, (2009), "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening", *Tesis MM*, Universitas Diponogoro Semarang.
- Ganzach, Yoav, (1998), "Intelligence and Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol 41, No 5, p.526-539.
- Grant, Ken, et al, (2001), *The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople*, *Journal of the Acamemy of Marketing Sciences*. Vol 23, No 2, P.165-178

Hakim, Abdul.(2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Hani Handoko,(2010),*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*,BPFE,Yogyakarta.

Koesmono, H.Teman, (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur",*Jurnal manajemen & kewirausahaan*, Vol 7.no 2, september 2005:171-188

Lengu,Melkior Emanuel Manuk, Yohanes,Goru, dan Adrianus,Jou Sewa, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendidikan Pelatihan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP4D) Propinsi Nusa Tenggara Timur, *Jurnal Ilmiah Manajemen Kewirausahaan*, Vol 2 no 2 November 2012:1976-200

Mangkunegara Anwar Prabu,(2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya,Bandung.

_____,(2007), *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama,Bandung.

Martoyo,Susilo, (2007), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT.BPFE, Yogyakarta.

Mc Neese-Smith, Donna, (1996), *Incerasing Employee Productivity, Job Satisfaction,and Organizational Commitment,Hospital & Health Seviles Adminstration*, Vol 41,P160-175.

Mukasi, (2007), "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitemen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan", *Tesis MM*, Universitas Diponogoro Semarang.

Pardosi,Parjuangan, (2012), "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Teknik Menengah (STM) Cinta Rakyat Pematang Siantar", *Tesis MM*. Universitas Sumatera Utama.

Ratminto, Atik Septi Winarsih,(2010), *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar,Yogyakarta.

Riduwan,(2004), *Methode dan Teknik Penyusunan Tesis*, CV. Alfabeta, Bandung.

_____, (2012),*Dasar-dasar Statistika*,Cv. Alfabeta, Bandung.

Robbins,Stephen P.,(2006), *Perilaku Organisasi*, PT.Indeks Gramedia,Jakarta.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CVMandar Maju, Bandung.

Silalahi,Ulber (2010),*Metode Penelitian Sosial*, Relika Aditama,Bandung.

Simanjuntak,Payaman, (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*,FE UI,Jakarta.

Sinambela,Lilian Poltak. (2012), *Kinerja Pegawai,Teori Pengukuran dan Implikasi*,Graha Ilmu,Yogyakarta.

Sulaiman,Abubakar M,(2006), *Is it Really a Mediating Construct ?*, Journal of Management Deveelopment,Vol.21, P.170-183.

Susanty,Aries dan Baskoro,Sigit Wahyu, Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang,*J@TI Undip*,vol VII, no 2, Mei 2012

Umar,Husein, (2003), *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama,Jakarta

Wibowo,(2007), *Manajemen Kinerja*, Radja Grapindo Persada, Jakarta.

Winardi,(2001), *Motivasi Permotivasiian dalam Managemen*,PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Yuniarsih,Tjutju, Suwanto,2009,*Manajemen Sumber Daya manusia*,Alfabeta, Bandung.

Dokumen ;

Lembaga Administrasi Negara,(1992), *Performance Improvement Planning: suatu pendekatan perencanaan peningkatan kinerja(prestasi kerja)*,Jakarta,1992.

Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 16 tahun 2011 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat, Badan Perencana Pembangunan daerah dan Lembaga Teknis Daerah

ALAT PENGUMPULAN DATA

Para responden yang terhormat, saya Gerterudis Lapan Balela, mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka UPBJJ Kupang. Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan tesis saya yang berjudul : **“Analisis Pengaruh Faktor-faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kabupaten Flores Timur.”**

Pengisian terhadap alat pengumpulan data ini semata-mata untuk kepentingan akademik/pendidikan saya, karena itu tidak akan berdampak apa pun terhadap diri Bapak/Ibu/Sdr/Sdri sekalian. **Kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin.** Saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan secara leluasa dan tanpa beban, serta betul-betul sesuai dengan situasi, kondisi dan pengalaman yang sebenarnya.

Setelah alat pengumpulan data ini diisi mohon kiranya dapat dikembalikan kepada saya, dan atas kerjasamanya saya haturkan limpah terima kasih.

Larantuka, Mei 2013

Peneliti,

Gerterudis Lapan Balela
(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik)

IDENTITAS RESPONDEN

Unit bekerja :

Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan

Usia :

Status : a. Single
b. Menikah
c. Duda / Janda

Pendidikan : a. SMU / STM Sederajat
b. Diploma I, II, III
c. Sarjana (S1)
d. S2 / S3

Jabatan :

Masa kerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, cukup dengan melingkari pilihan Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Contoh:

“Saya senang bekerja di kantor ini”

Apabila Anda menganggap bahwa pernyataan tersebut sangat tidak benar dan Anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut, maka “lingkarlah” seperti contoh berikut:

- Sangat Tidak Setuju,
- Tidak Setuju,
- tidak berpendapat,
- setuju,
- Sangat Sangat

Apabila Anda menganggap bahwa pernyataan tersebut agak mendekati kebenaran dan Anda **setuju** dengan pernyataan tersebut, maka “lingkari” seperti contoh berikut:

- Sangat Tidak Setuju,
- Tidak Setuju,
- tidak berpendapat,
- setuju,
- Sangat Sangat

Kinerja Karyawan

- 1. Dalam pelaksanaan pekerjaan kantor, saya perlu berprakarsa/berinisiatif untuk pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan cepat.**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

- 2. Saya harus bertanggung jawab atas prakarsa tersebut, termasuk memikul resikonya**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

- 3. Saya harus bekerjasama dengan teman sekerja dalam pelaksanaan tugas bersama di kantor ini.**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

- 4. Saya harus jujur memberikan laporan kepada atasan tentang pelaksanaan tugas saya**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

- 5. Saya harus taat terhadap seluruh peraturan yang berlaku di kantor ini.**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

6. **Dalam bekerja saya selalu berusaha mengkomunikasikan data bagi sesama pegawai yang membutuhkannya secara tepat.**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

7. **Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

8. **Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai biaya yang telah ditetapkan.**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

9. **Jika saya melakukan kesalahan/kekeliruan dalam bekerja, saya meminta arahan perbaikan dari atasan saya.**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

10. **Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

11. **Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya**
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju

12. Hasil kerja saya selalu sesuai jumlah yang telah ditentukan

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

13. Hasil kerja saya selalu tanpa cacat

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

Motivasi Kerja

14. Saya merasa dibutuhkan oleh organisasi tempat saya bekerja

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

15. Saya berusaha memberikan kebutuhan yang diharapkan oleh organisasi

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

16. Dalam pembagian tugas maupun pemberian imbalan, pimpinan selalu adil kepada bawahannya

- a. Sangat Tidak Setuju
- b. Tidak Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Setuju
- e. Sangat Setuju

- 17 Pimpinan selalu member kesempatan yang sama kepada bawahannya untuk berkembang**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju
- 18 Pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk berkreasi dan berinovasi**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju
- 19 Suasana kerja menyenangkan karena komunikasi yang baik dapat terjalin antara Pimpinan dan bawahan**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju

Kepuasan Kerja

- 20 Saya senang terhadap kebijakan yang dilakukan oleh atasan saya**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju
- 21. Atasan (supervisor) dimana saya bekerja memberikan dukungan kepada saya.**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju

- 22. Rekan kerja dan Saya saling memahami, saling menghormati dan saling melayani dalam pelaksanaan tugas**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju
- 23. Ketika saya meminta teman sekerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai dengan baik.**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju
- 24. Saya senang karena pekerjaan saya mendapat pujian/penghargaan di kantor ini**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju
- 25. Saya bangga dipromosikan karena melaksanakan pekerjaan dengan baik**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju
- 26. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang saya pikul.**
- Sangat Tidak Setuju
 - Tidak Setuju
 - Ragu-ragu
 - Setuju
 - Sangat Setuju

Data uji coba kuesioner kinerja PKB (Y)

No Resp	Jawaban Item Pertanyaan													Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	62
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	63
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64

Lampiran : 3

114

Data uji coba kuesioner variabel motivasi kerja (X₁)

No	Jawaban Item Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	5	25
2	4	3	3	4	4	5	23
3	4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	4	5	5	5	29
5	4	4	5	5	4	5	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	5	3	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran : 4

115

Data uji coba kuesioner variabel kepuasan kerja (X₂)

No	Jawaban Item Pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	5	5	4	30
2	4	4	4	4	5	5	4	30
3	3	4	4	4	2	2	3	22
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	4	5	5	5	34
7	5	4	5	5	5	5	5	34
8	4	4	3	4	4	4	4	27
9	5	5	5	4	4	5	5	33
10	4	4	4	4	4	4	3	27

Lampiran : 5

Hasil Uji validitas variabel kinerja (Y)

116

Correlations

	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.9	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12	y1.3	Total
y1.1 Pearson Correlation	1	.791 [*]	.550	.550	.550	.550	1.000 ^{**}	.550	.791 [*]	.550	.550	.550	1.000 ^{**}	.835 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.011	.125	.125	.125	.125	.000	.125	.011	.125	.125	.125	.000	.005
N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
y1.2 Pearson Correlation	.791 [*]	1	.816 ^{**}	.816 ^{**}	.816 ^{**}	.816 ^{**}	.816 ^{**}	.816 ^{**}	1.000 ^{**}	.816 ^{**}	.816 ^{**}	.816 ^{**}	.816 ^{**}	.995 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.011		.004	.004	.004	.004	.004	.004	.000	.004	.004	.004	.004	.000
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.3 Pearson Correlation	.550	.816 ^{**}	1	.600	.600	.600	.600	1.000 ^{**}	.816 ^{**}	.600	.600	.600	.600	.819 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.125	.004		.067	.067	.067	.067	.000	.004	.067	.067	.067	.067	.004
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.4 Pearson Correlation	.550	.816 ^{**}	.600	1	.600	.600	.600	.600	.816 ^{**}	.600	.600	.600	.600	.782 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.125	.004	.067		.067	.067	.067	.067	.004	.067	.067	.067	.067	.007
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.5 Pearson Correlation	.550	.816 ^{**}	.600	.600	1	.600	.600	.600	.816 ^{**}	.600	1.000 ^{**}	.600	.600	.819 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.125	.004	.067	.067		.067	.067	.067	.004	.067	.000	.067	.067	.004
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Sig. (2-tailed)	.125	.004	.067	.067	.067		.067	.067	.004	.000	.067	.067	.067	.004
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.067	.067	.067	.067		.067	.004	.067	.067	.067	.000	.002

N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.9 Pearson Correlation	.791*	1.000**	.816**	.816**	.816**	.816**	.816**	.816**	1	.816**	.816**	.816**	.816**	.995**
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.004	.004	.004	.004	.004	.004		.004	.004	.004	.004	.000
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.10 Pearson Correlation	.550	.816**	.600	.600	.600	1.000**	.600	.600	.816**	1	.600	.600	.600	.819**
Sig. (2-tailed)	.125	.004	.067	.067	.067	.000	.067	.067	.004		.067	.067	.067	.004
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.11 Pearson Correlation	.550	.816**	.600	.600	1.000**	.600	.600	.600	.816**	.600	1	.600	.600	.819**
Sig. (2-tailed)	.125	.004	.067	.067	.000	.067	.067	.067	.004	.067		.067	.067	.004
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.12 Pearson Correlation	.550	.816**	.600	.600	.600	.600	.600	.600	.816**	.600	.600	1	.600	.782**
Sig. (2-tailed)	.125	.004	.067	.067	.067	.067	.067	.067	.004	.067	.067		.067	.007
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
y1.3 Pearson Correlation	1.000**	.816**	.600	.600	.600	.600	1.000**	.600	.816**	.600	.600	.600	1	.855**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.067	.067	.067	.067	.000	.067	.004	.067	.067	.067		.002
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total Pearson Correlation	.835**	.995**	.819**	.782**	.819**	.819**	.855**	.819**	.995**	.819**	.819**	.782**	.855**	1
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.004	.007	.004	.004	.002	.004	.000	.004	.004	.007	.002	
N	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran : 6

118

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X₁)**Correlations**

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Total
x1.1 Pearson Correlation	1	.716*	.563	.802**	1.000**	.535	.913**
Sig. (2-tailed)		.020	.090	.005	.000	.111	.000
N	10	10	10	10	10	10	10
x1.2 Pearson Correlation	.716*	1	.403	.574	.716*	.064	.711*
Sig. (2-tailed)	.020		.248	.083	.020	.861	.021
N	10	10	10	10	10	10	10
x1.3 Pearson Correlation	.563	.403	1	.791**	.563	.527	.813**
Sig. (2-tailed)	.090	.248		.006	.090	.117	.004
N	10	10	10	10	10	10	10
x1.4 Pearson Correlation	.802**	.574	.791**	1	.802**	.667*	.937**
Sig. (2-tailed)	.005	.083	.006		.005	.035	.000
N	10	10	10	10	10	10	10
x1.5 Pearson Correlation	1.000**	.716*	.563	.802**	1	.535	.913**
Sig. (2-tailed)	.000	.020	.090	.005		.111	.000
N	10	10	10	10	10	10	10
x1.6 Pearson Correlation	.535	.064	.527	.667*	.535	1	.650*
Sig. (2-tailed)	.111	.861	.117	.035	.111		.042
N	10	10	10	10	10	10	10
Total Pearson Correlation	.913**	.711*	.813**	.937**	.913**	.650*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.021	.004	.000	.000	.042	
N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran : 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.739*	.773**	.592	.724*	.818**	.927**	.963**
Sig. (2-tailed)		.015	.009	.071	.018	.004	.000	.000
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2 Pearson Correlation	.739*	1	.739*	.356	.312	.443	.732*	.707*
Sig. (2-tailed)	.015		.015	.312	.380	.200	.016	.022
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3 Pearson Correlation	.773**	.739*	1	.592	.395	.491	.733*	.780**
Sig. (2-tailed)	.009	.015		.071	.259	.150	.016	.008
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4 Pearson Correlation	.592	.356	.592	1	.429	.355	.587	.633*
Sig. (2-tailed)	.071	.312	.071		.217	.314	.075	.049
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5 Pearson Correlation	.724*	.312	.395	.429	1	.947**	.671*	.830**
Sig. (2-tailed)	.018	.380	.259	.217		.000	.034	.003
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6 Pearson Correlation	.818**	.443	.491	.355	.947**	1	.764*	.886**
Sig. (2-tailed)	.004	.200	.150	.314	.000		.010	.001
N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7 Pearson Correlation	.927**	.732*	.733*	.587	.671*	.764*	1	.934**
Sig. (2-tailed)	.000	.016	.016	.075	.034	.010		.000
N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL Pearson Correlation	.963**	.707*	.780**	.633*	.830**	.886**	.934**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.022	.008	.049	.003	.001	.000	
N	10	10	10	10	10	10	10	10

Lampiran : 8

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	54.2000	28.622	.828	.965
Y2	54.1000	27.878	.994	.961
Y3	54.2000	28.844	.785	.966
Y4	54.2000	29.067	.743	.967
Y5	54.2000	28.844	.785	.966
Y6	54.2000	28.844	.785	.966
Y7	54.2000	28.622	.828	.965
Y8	54.2000	28.844	.785	.966
Y9	54.1000	27.878	.994	.961
Y10	54.2000	28.844	.785	.966
Y11	54.2000	28.844	.785	.966
Y12	54.2000	29.067	.743	.967
Y13	54.2000	28.622	.828	.965

Lampiran : 9

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi kerja (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.60	5.822	.877	.844
X1.2	21.60	5.822	.559	.892
X1.3	21.90	4.989	.670	.885
X1.4	21.50	5.611	.908	.837
X1.5	21.60	5.822	.877	.844
X1.6	21.30	6.456	.525	.891

Lampiran : 10

122

Hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.30	13.344	.948	.881
X2.2	26.30	15.789	.639	.914
X2.3	26.30	14.456	.702	.906
X2.4	26.40	16.267	.559	.920
X2.5	26.30	12.678	.736	.907
X2.6	26.20	12.178	.819	.896
X2.7	26.40	12.711	.901	.883

Data hasil penelitian variabel kinerja PKB (Y)

No Resp	Jawaban Item Pertanyaan													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	2	51
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	4	5	4	4	4	2	3	5	3	5	3	2	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	59
6	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	53
7	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	51
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	52
9	4	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	2	52
10	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	57
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	59
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
13	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
14	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	56
15	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	57
16	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	60
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	51
18	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	53
19	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	52
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	53

22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	55
25	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	57
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	51
27	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	52
28	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	49
29	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	57
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	59
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	48
jumlah	149	140	148	145	144	142	127	124	144	142	144	125	108	1906

Lampiran : 12

Data hasil penelitian variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Jawaban Item Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	5	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	4	4	4	5	27
4	5	4	5	5	5	4	28
5	5	4	4	3	4	4	24
6	5	4	4	4	5	4	26
7	4	3	4	4	4	5	24
8	5	4	3	4	4	4	24
9	5	4	4	4	4	4	25
10	5	5	4	4	4	4	26
11	5	3	4	4	4	5	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	3	4	4	5	24
15	4	5	1	4	3	2	19
16	5	5	4	4	5	5	28
17	4	4	3	3	4	3	21
18	4	4	3	4	4	4	23
19	5	4	3	3	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	4	5	4	26

22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	4	4	4	5	26
26	4	2	4	4	4	4	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	5	4	4	5	26
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	4	5	5	28
33	4	4	4	4	4	4	24
Jumlah	146	133	129	131	138	138	941

Lampiran : 13

127

Data hasil penelitian variabel kepuasan kerja (X2)

No	Jawaban Item Pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	2	4	3	5	4	5	25
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	5	5	4	4	4	4	30
4	2	4	2	2	4	4	2	20
5	3	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	5	4	3	28
7	4	4	4	5	3	3	4	27
8	3	4	4	4	3	3	3	24
9	3	3	4	4	3	2	4	23
10	4	5	4	4	4	4	4	29
11	4	5	4	4	4	5	2	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	3	4	5	4	2	4	4	26
14	4	4	5	5	4	4	2	28
15	2	4	2	2	4	4	3	21
16	4	4	5	4	5	5	4	31
17	3	4	4	4	4	4	4	27

18	4	4	4	4	3	3	4	26
19	4	4	5	4	5	4	3	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	3	4	4	4	4	4	4	27
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	5	5	4	4	5	4	31
25	4	5	5	5	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	2	2	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	2	5	5	5	4	4	5	30
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	3	27
32	4	5	5	4	5	5	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	28
jumlah	117	135	138	132	129	132	124	1035

Lampiran 14 Hasil capaian indikator variabel kinerja (Y)

Item	Skor Frekwensi					Σ JR	SI	CI	Keterangan
	1	2	3	4	5				
Y1	0	0	0	19	14	149	165	90,3	Sangat setuju
Y2	0	0	1	23	9	140	165	84,8	Sangat setuju
Y.3	0	0	0	17	16	148	165	89,7	Sangat setuju
Y4	0	0	1	18	14	145	165	87,9	Sangat setuju
Y5	0	0	0	21	12	144	165	87,3	Sangat setuju
Y6	0	0	1	21	11	142	165	86,1	Sangat setuju
Y7	0	2	4	24	3	127	165	77,0	Setuju
Y8	0	2	7	21	3	124	165	75,2	Setuju
Y9	0	0	1	19	13	144	165	87,3	Sangat setuju
Y10	0	0	2	19	12	142	165	86,1	Sangat setuju
Y11	0	0	0	21	12	144	165	87,3	Sangat setuju
Y12	0	0	0	28	5	137	165	83,55	Setuju
Y13	0	6	13	13	1	108	165	65,5	Cukup setuju
Total						1.794		83,6	Setuju

Lampiran 15 Hasil capaian indikator variabel motivasi kerja (X₁)

Item	Skor Frekwensi					Σ JR	SI	CI	Keterangan
	1	2	3	4	5				
X1.1	0	0	0	19	14	146	165	88,5	Sangat setuju
X1.2	0	1	2	25	5	133	165	80,6	Setuju
X1.3	1	0	5	22	5	113	165	68,5	Setuju
X1.4	0	0	3	28	2	131	165	79,4	Setuju
X1.5	0	0	1	25	7	135	165	81,8	Setuju
X1.6	0	1	1	22	9	138	165	83,6	Setuju
Total						796		80,4	Setuju

Lampiran 16 Hasil Capaian indikator variabel kepuasan kerja (X₂)

Item	Skor Frekwensi					Σ JR	SI	CI	Keterangan
	1	2	3	4	5				
X2.1	0	5	6	21	1	117	165	70,9	Setuju
X2.2	0	2	1	22	8	135	165	81,8	Setuju
X2.3	0	2	0	21	10	138	165	83,6	Setuju
X2.4	0	2	1	25	5	132	165	80,0	Setuju
X2.5	1	1	4	21	6	129	165	78,2	Setuju
X2.6	0	1	3	24	5	132	165	80,0	Setuju
X2.7	0	3	5	22	3	124	165	75,2	Setuju
Total						907		78,5	Setuju

Lampiran : 17

Uji asumsi klasik : Multicollinearitas

Correlations

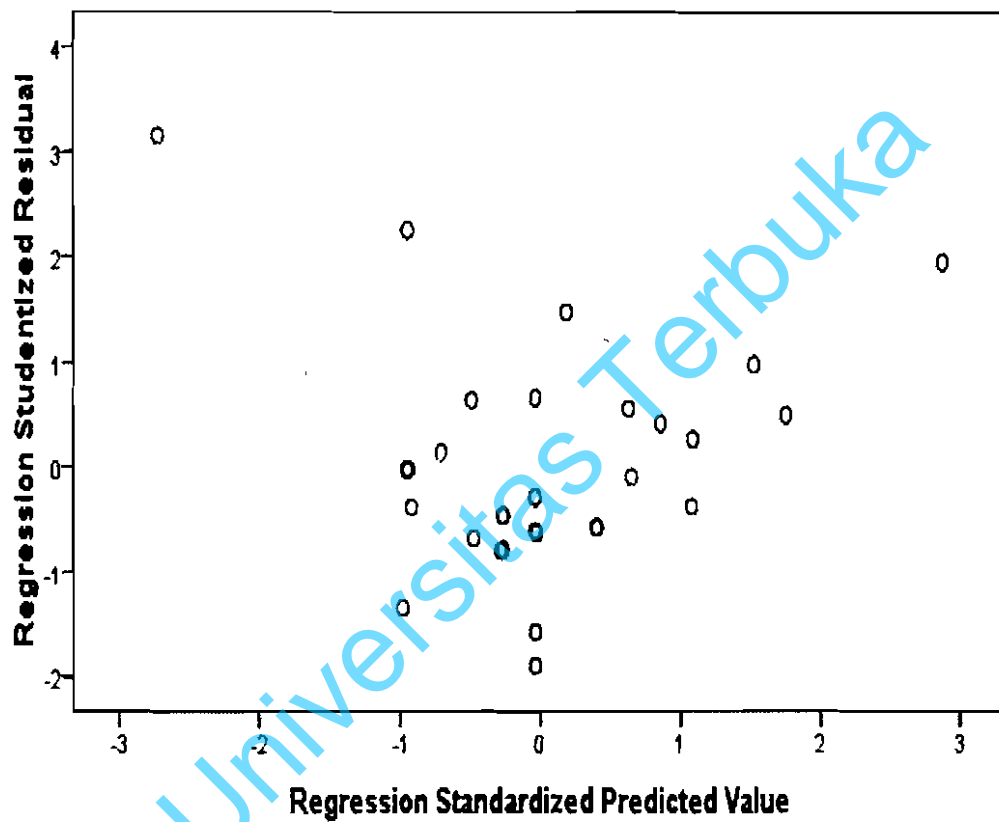
		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	.463**	.430*
	Sig. (2-tailed)		.007	.013
	N	33	33	33
x2	Pearson Correlation	.463**	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.007		.003
	N	33	33	33
y	Pearson Correlation	.430*	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	
	N	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

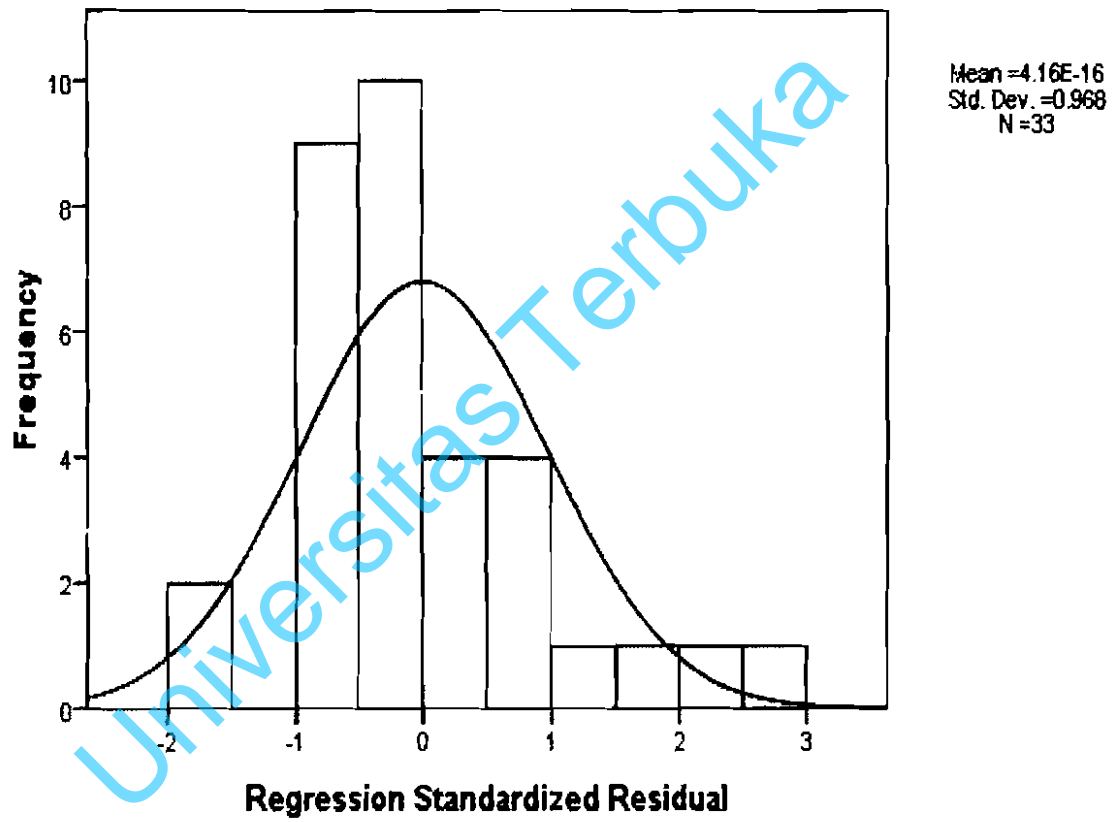
Scatterplot

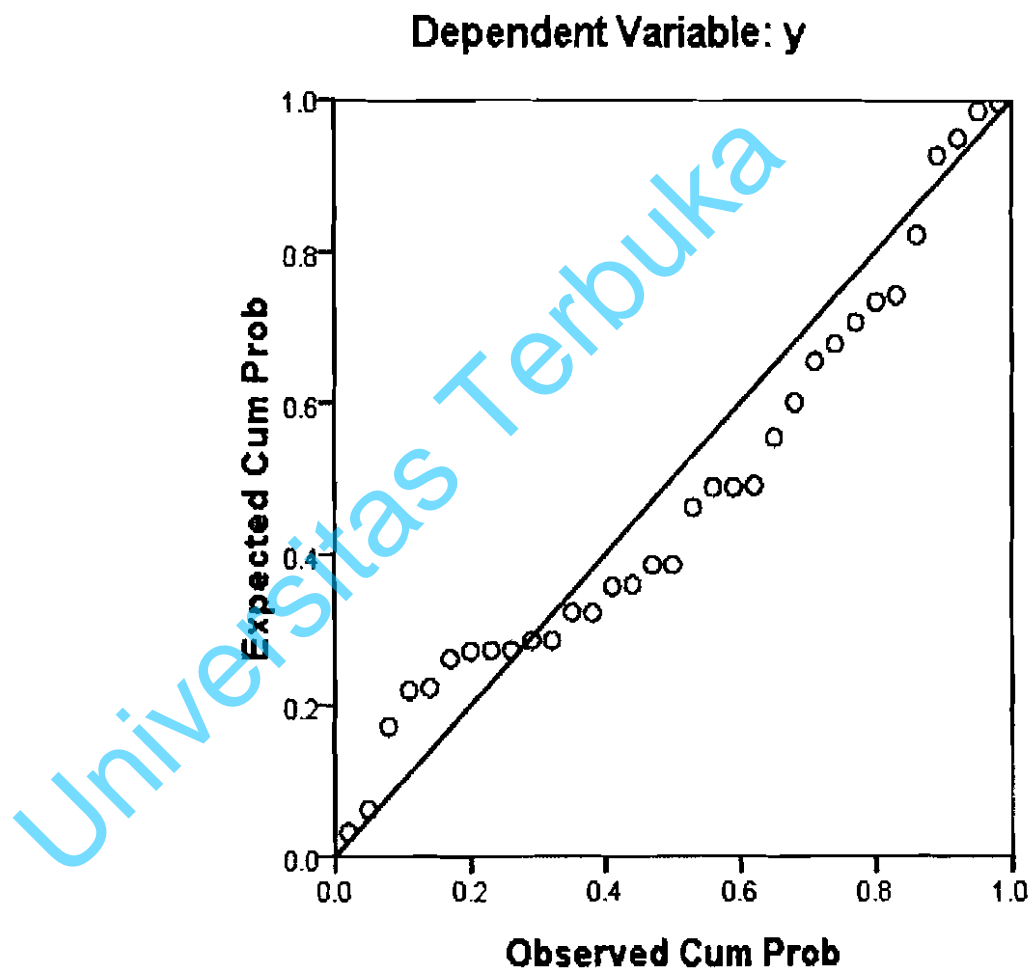
Dependent Variable: y



Histogram

Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Lampiran : 21

136

Analisa Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.547 ^a	.299	.252	3.185	.299	6.397	2	30	.005

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.751	2	64.875	6.397	.005 ^a
	Residual	304.249	30	10.142		
	Total	434.000	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.503	6.979		4.371	.000					
X1	.441	.300	.253	1.467	.153	.430	.259	.224	.786	1.272
X2	.459	.207	.382	2.213	.035	.499	.375	.338	.786	1.272

a. Dependent

Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.687	.26	.08	.96
	3	.003	29.354	.74	.92	.04

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.51	59.79	54.00	2.014	33
Std. Predicted Value	-2.725	2.873	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.564	2.264	.882	.384	33
Adjusted Predicted Value	45.09	57.62	53.93	2.188	33
Residual	-5.929	8.487	.000	3.083	33
Std. Residual	-1.862	2.665	.000	.968	33
Stud. Residual	-1.898	3.157	.011	1.061	33
Deleted Residual	-6.162	11.910	.066	3.764	33
Stud. Deleted Residual	-1.989	3.798	.036	1.148	33
Mahal. Distance	.034	15.199	1.939	3.124	33
Cook's Distance	.000	1.340	.088	.264	33
Centered Leverage Value	.001	.475	.061	.098	33

a. Dependent Variable: y

BIODATA PENELITI

Nama/NIM : Gerterudis Lapan Balela
018397386

Tempat dan Tanggal Lahir : Lewolere, 01 Januari 1968

Jenis Kelamin : Perempuan

Anggota Keluarga :

- Suami : Drs. Open Nikolaus
- Anak :
 - Elisabeth Andriani Open
 - Markus Andreas Open
 - Yoseph Rafael Lamén Sani

Alamat Rumah dan Telp. : RT.019/RW 008 Kel. Lewolere
Kecamatan Larantuka
Kabupaten Flores Timur.

No. Hp. : 081339487168

Alamat E-mail : gerterudisbalela@yahoo.co.id

Pengalaman Pendidikan :

- SDK Waibalun II Tamat Tahun 1980
- SMPK Sanctisima Trinitas Hokeng Tamat Tahun 1983
- SMA Negeri 468 Larantuka Tamat Tahun 1986
- Fakultas Pertanian Universitas Negeri Mataram Tahun 1992.

Pengalaman Pekerjaan :

- PNS pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Flores Timur
- PNS pada Bappeda Kabupaten Flores Timur
- PNS pada Bagian Pemberdayaan Perempuan dan Pemuda Setda Kab. Flores Timur
- PNS pada Perikanan dan Kelautan Kabupaten Flores Timur
- PNS pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga Berencana kabupaten Flores Timur
- PNS pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Flores Timur
- PNS pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Flores Timur

Prestasi atau Penghargaan yang pernah diraih : -

Kupang, Agustus 2013

Peneliti,



Gerterudis Lapan Balela