

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH INSENTIF DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PENYULUH LAPANGAN  
KELUARGA BERENCANA DI BADAN PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DAN KELUARGA SEJAHTERA  
KABUPATEN ACEH UTARA**



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

Disusun Oleh :

**HAFNI ZAHARA**  
NIM. 015979991

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2012**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara

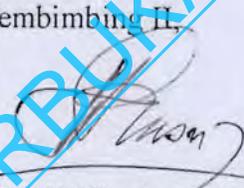
Penyusun TAPM : Hafni Zahara  
 NIM : 015979991  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Badan Minat Administrasi Publik  
 Hari/Tanggal : Sabtu, 20 Juni 2012

Pembimbing I,

Menyetujui;

Pembimbing II,

  
DR. Sofjan Arifin, M.Si  
 NIP. 196606191992031002

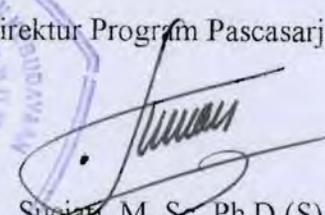
  
Prof. Dr. I.G.A.K Wardani, M.Sc.Ed  
 NIP. 194012311961082001

Ketua Badan Ilmu Sosial dan  
 Ilmu Politik

Mengetahui;

Direktur Program Pascasarjana

  
Dra. Susanti, M. Si  
 NIP. 19671214 199303 2 002

  
Susanti, M. Sc. Ph.D (S)  
 NIP. 19600410 198903 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jl.Cabe Raya, pondok cabe Ciputat, 15418  
Telp.021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

---

**PENGESAHAN**

Nama : Hafni Zahara  
NIM : 015979991  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul Tesis : Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera, Kabupaten Aceh Utara

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 20 Juni 2012  
Waktu : 10.00 s/d 12.00 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

1. Ketua Komisi Penguji  
Drs. Muljadi, M.Pd
2. Penguji Ahli  
Prof. Dr. Muchlis Hamdi, MPA
3. Pembimbing I  
Dr. Sofjan Arifin, M.Si
4. Pembimbing II  
Prof. Dr. IGAK Wardhani, M.Sc.Ed

*Muljadi*  
.....

*MA*  
.....

*Sofjan Arifin*  
.....

*IGAK Wardhani*  
.....

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL RI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jl. Cabe Raya, Pondok cabe Ciputat, 15418  
Telp.021. 74155050, Fak. 021. 7415588**

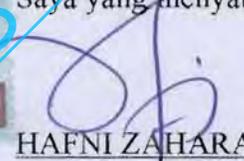
---

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara” adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.



Banda Aceh, 18 Juni 2012  
Saya yang menyatakan,

  
HAFNI ZAHARA  
NIM. 015979991

**ABSTRAK****Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan  
Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.****Hafni Zahara****Universitas Terbuka**

hafni\_zahara66@yahoo.co.id

Kata Kunci: Insentif, Semangat Kerja, Prestasi Kerja

Insentif dan semangat kerja pegawai merupakan faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara. Permasalahan yang terjadi pada kantor penyuluhan keluarga berencana Kabupaten Aceh Utara adalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya insentif dan semangat kerja yang tinggi bagi para pejabat fungsional yang ada di daerah.

Tujuan penelitian ini adalah: a) Untuk menganalisis pengaruh insentif kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. b) Untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. c) Untuk menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja penyuluh keluarga berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

Penelitian ini bersifat explanatory, dengan subjek petugas penyuluhan keluarga berencana di Kabupaten Aceh Utara. Jumlah responden sebanyak 85 orang data dikumpulkan secara singkat menggunakan kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis dengan metoda uji asumsi klasik menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 13.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai  $VIF < 10$ . Semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai Beta sebesar 0.61.

**ABSTRAK****Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan  
Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.****Hafni Zahara****Universitas Terbuka**

hafni\_zahara66@yahoo.co.id

Keywords: Incentives, Morale, Work Achievement

Incentives and employee morale is a factor that greatly affects the performance of family planning counselor working in the field of community and family well-being of North Aceh regency. Problems that occurred in family planning counseling office of the North Aceh district is the provision of incentives, namely the lack of attention led to the provision of incentives to employees. To achieve these objectives it is necessary incentives and high morale of the officials in the area functional.

The purpose of this study were: a) To analyze the effect of work incentives and morale is jointly work towards achievement of family planning counselor at the Agency for Community Empowerment and Family Welfare of North Aceh regency. b) To analyze the effect of partial work incentives and morale of the work performance of family planning counselor at the Agency for Community Empowerment and Family Welfare of North Aceh regency. c) To analyze the variables of the most dominant influence on the work performance of family planning counselor at the Agency for Community Empowerment and Family Welfare of North Aceh regency.

This study is explanatory, with the subject of family planning extension workers in North Aceh district. Number of respondents were 85 short of the data collected using a questionnaire. Data analysis of the results of research carried out with the assumption of classical test method using SPSS 13.0 software assistance.

The results of this study indicate the existence of the simultaneous influence of incentives and morale of the work performance to the value of VIF <10. Morale is the most dominant variable affecting job performance with a Beta value of 0.61.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan proposal TAPM (tesis) ini. Penulisan proposal TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas Megister Sains Program Pascasarjana 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. Suciati, M. Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Drs. Mujadi, M.Pd selaku Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Dr. Sofjan Arifin, M.Si selaku Pembimbing I dan Prof. Dr. I.G.A.K Wardani, M.Sc.Ed selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penulisan ini;
4. Dra. Susanti, M. Si, selaku Kabid Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (ISIP) Universitas Terbuka;
5. Bapak kepala UPBJJ Universitas Terbuka Banda Aceh Drs. Mujadi, M.Pd beserta seluruh jajarannya;
6. Yang terhormat Bapak Ketua Kelompok Belajar Program MAP UPBJJ UT Lhokseumawe, Hanafiah, M.Pd, yang telah memberikan berbagai bantuan dalam rangka kelancaran proses tutorial sampai penyelesaian Tugas akhir Program Magister (TAPM);

7. Yang terhormat Bapak Bupati Kabupaten Aceh Utara, Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera (BPMKS) Kabupaten Aceh Utara yang telah banyak memberikan kemudahan kepada penulis saat melakukan penelitian ini;
8. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material;
9. Seluruh dosen dan staf pada Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
10. Semua sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.
11. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan TAPM ini;

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu selesainya TAPM ini. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Lhokseumawe, 18 Juni 2012

Penulis,

Hafni Zahara

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                           | i       |
| <b>LEMBARAN PERSETUJUAN</b> .....                    | ii      |
| <b>LEMBARAN PENGESAHAN</b> .....                     | iii     |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                        | iv      |
| <b>ABSTARK</b> .....                                 | v       |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                | vi      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                          | vii     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                              | ix      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                            | xii     |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                           | xiii    |
| <b>DAFTAR GRAFIK</b> .....                           | xiv     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                         | xv      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                       | 1       |
| A. Latar Belakang Masalah .....                      | 1       |
| B. Perumusan Masalah .....                           | 7       |
| C. Tujuan Penelitian .....                           | 9       |
| D. Kegunaan Penelitian .....                         | 10      |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                 | 11      |
| A. Pengertian Intensif .....                         | 11      |
| B. Semangat Kerja .....                              | 25      |
| C. Prestasi Kerja .....                              | 36      |
| D. Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) ..... | 39      |

|   |           |
|---|-----------|
| E. Hasil Penelitian Terdahulu.....  | 40        |
| F. Kerangka Berpikir.....   | 45        |
| G. Definisi Operasional .....   | 46        |
| H. Hipotesis Penelitian .....   | 49        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>   | <b>51</b> |
| A. Desain Penelitian .....  | 51        |
| B. Lokasi dan Objek Penelitian .....  | 51        |
| C. Populasi .....   | 52        |
| D. Instrumen Penelitian .....   | 52        |
| E. Metode Pengumpulan Data .....  | 54        |
| F. Teknik Analisis Data .....   | 55        |
| <b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....</b>  | <b>59</b> |
| A. Gambaran Umum Badan Penyuluh Lapangan Keluarga<br>Berencana (PLKB) di BPKB Kabupaten Aceh Utara..... | 59        |
| B. Karakteristik Responden.....   | 70        |
| C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen .....   | 73        |
| D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....   | 75        |
| E. Analisis Statistik Inferensif .....  | 83        |
| F. Hasil Analisa Regresi Berganda .....   | 86        |
| G. Pembahasan Penelitian.....   | 88        |

|                             |                                 |     |
|-----------------------------|---------------------------------|-----|
| <b>BAB V</b>                | <b>SIMPULAN DAN SARAN</b> ..... | 101 |
|                             | A. Simpulan.....                | 101 |
|                             | B. Saran .....                  | 102 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> ..... |                                 | 104 |

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | Tabel 3.1 Tabel karakteristik responden .....                             | 52 |
| 2.  | Tabel 3.2 Tabel Instrumen pengumpulan data .....                          | 54 |
| 3.  | Tabel 4.1 Responden menurut tingkat pangkat/golongan ruang .....          | 63 |
| 4.  | Tabel 4.2 Responden menurut tingkat pendidikan .....                      | 63 |
| 5.  | Tabel 4.3 Responden berdasarkan jenis kelamin .....                       | 74 |
| 6.  | Tabel 4.4 Responden berdasarkan umur .....                                | 74 |
| 7.  | Tabel 4.5 Responden berdasarkan tingkat pendidikan .....                  | 75 |
| 8.  | Tabel 4.6 Responden berdasarkan lama bekerja .....                        | 75 |
| 9.  | Tabel 4.7 Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen ... | 77 |
| 10. | Tabel 4.8 Ringkasan hasil pengujian multikolinieritas .....               | 87 |
| 11. | Tabel 4.9 Ringkasan hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas .....      | 87 |
| 12. | Tabel 4.10 Ringkasan hasil pengujian normalitas data .....                | 88 |
| 12. | Tabel 4.11 Hasil analisis regresi berganda .....                          | 90 |

**DAFTAR GRAFIK**

|   |    |
|---|----|
| 1. Grafik 4.1 Distribusi frekuensi variabel bebas insentif kerja (X1) ..... | 78 |
| 2. Grafik 4.2 Distribusi frekuensi variabel bebas semangat kerja (X2).....  | 81 |
| 3. Grafik 4.3 Distribusi frekuensi variabel terikat prestasi kerja (Y)..... | 83 |
| 4. Grafik 4.4 Hasil pengujian normalitas Data .....                         | 88 |

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## DAFTAR GAMBAR

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1. Gambar 2.1 Kerangka berpikir ..... | 46 |
| 2. Gambar 2.2 Model hipotesis .....   | 50 |

UNIVERSITAS TERBUKA

**DAFTAR LAMPIRAN**

|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| 1. Lampiran | 1. Daftar Pertanyaan/Angket Pegawai .....  | 108 |
| 2. Lampiran | 2. Daftar Pertanyaan/Angket Pemimpin ..... | 111 |
| 3. Lampiran | 3. Tabulasi Data Penelitian .....          | 115 |
| 4. Lampiran | 4. Transkrip Wawancara .....               | 118 |
| 5. Lampiran | 5. Transkrip Hasil Wawancara .....         | 119 |
| 6. Lampiran | 6. Frequency Table SPSS .....              | 125 |

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan masyarakat desa serta kesehatan perempuan dan keluarga merupakan dasar yang penting dalam perkembangan masyarakat. Pembangunan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera lebih diarahkan untuk peningkatan kualitas masyarakat yang akan berkontribusi positif terhadap peningkatan indeks pembangunan manusia dan pencapaian *millinium development goal* tahun 2015. Upaya mewujudkan tujuan tersebut, sangat dipengaruhi oleh multifaktor, salah satunya adalah faktor kebijakan dan penyusunan perencanaan, prestasi kerja dan diikuti dengan pelaporan yang akuntabel.

Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Utara khususnya Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera (BPMKS) dalam melaksanakan tugas pokok diharapkan lebih meningkatkan kinerja pegawai khususnya pejabat fungsional dalam hal ini penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB). Kepemimpinan organisasi PLKB membutuhkan pemimpin yang memiliki jiwa kreatif dan inisiatif agar dapat mengimbangi tuntutan masyarakat yang berubah begitu cepat.

Peningkatan kinerja jabatan fungsional di daerah sangat penting karena sesuai dengan UU No. 8 Tahun 1974 dan perubahannya dengan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana diutarakan bahwa

jabatan pegawai negeri di berbagai lokasi yang ditempati PNS Pusat pada hakikatnya terdiri atas Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional. Salah satu program pemacu pendayagunaan aparatur negara oleh MENPAN adalah berupa pengembangan Jabatan Fungsional. Tidak mungkin lain bahwa pengembangan tersebut adalah dengan mengembangkan jabatan fungsional itu dari kelompok jabatan yang masih termasuk ke dalam kelompok jabatan nonstruktural yang tentunya juga nonfungsional.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di era otonomi daerah ini tidak berbeda dengan uraian terdahulu mengenai PNS Pusat, karena keduanya tergolong ke dalam satu kelompok yang disebut Pegawai Negeri sipil (PNS) sebagaimana diketahui, upaya untuk memprakasai dan mengembangkan jabatan fungsional ini perlu memerlukan kesungguhan, ketekunan dan ketelitian. Tidak lain karena pengaturan jabatan fungsional ini berbeda dengan pengaturan untuk jabatan-jabatan lain, umpamanya dalam pemberian penghargaan atau kenaikan pangkat tidak hanya berdasar senioritas, tetapi harus didukung dengan bukti-bukti nyata prestasi kerja yang disebut *Credit Point* atau Angka Kredit.

Pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh utara berjumlah 85 orang, jenjang pangkat dan tingkat pendidikan yang bervariasi mulai dari pangkat I/c sampai dengan IV/c. Dan terdapat 3 orang pegawai honor, sedangkan penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) yang tersebar dalam 27 kecamatan, mereka sabagai ujung tombak pelaku pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera dilapangan. Dalam rangka melayani masyarakat saat ini dan dalam kondisi masyarakat

sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak pegawai mengalami masalah, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan masyarakat maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya prestasi kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perkantoran tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perkantoran. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perkantoran atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perkantoran serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perkantoran.

Sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perkantoran maka perlu adanya suatu semangat kerja agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu semangat kerja itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Menurunnya prestasi dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil pelayanan. Permasalahan yang terjadi pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun.

Mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya insentif dan semangat kerja yang tinggi bagi para pejabat fungsional yang ada di daerah, menekuni dan melaksanakan pekerjaannya secara proposional dan profesional agar dapat mengemban tugas-tugas teknis daerah untuk dapat menyelenggarakan pembangunan dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera. Insentif dan semangat kerja yang kuat bagi penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) menjadi persyaratan utama jika ingin meningkatkan prestasi kerjanya.

Berkaitan dengan hal tersebut, melalui UU Nomor 8 Tahun 1974, kepada para pegawai telah diupayakan pembinaan sedemikian rupa atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Di samping itu dalam rangka usaha lebih menjamin obyektivitasnya di dalam pembinaan pegawai negeri sipil, didasarkan sistem karier dan prestasi kerja telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya berupa DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) diatur dengan Surat Edaran Kepala BAKN No. 02/SE/1980 dengan unsur-unsur:

kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Tugas pokok dan fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara, maka visi yang akan diwujudkan adalah: “Terwujudnya kemandirian masyarakat gampong menuju masyarakat madani melalui pemberdayaan masyarakat serta peningkatan kesejahteraan keluarga melalui pemberdayaan masyarakat”. Visi tersebut mencerminkan suatu keinginan atau cita-cita untuk menjadi terdepan dalam melanjutkan perjalanan organisasi sebagai penggerak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pemberdayaan masyarakat kearah yang lebih baik, serta cerminan komitmen organisasi sebagai elemen penggerak dan motivator untuk menjadi semakin baik.

Misi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara yang ditetapkan merupakan peran strategi yang diinginkan dalam mencapai visi dimaksud. Rumusan misi diangkat dari Renstra BPMKS Kabupaten Aceh Utara 2010-2014, didasarkan pada isu strategis untuk 5 tahun kedepan. Misi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. Memantapkan penyelenggaraan pemerintah Desa/Gampong.
2. Pengembangan kelembangaan dan partisipasi masyarakat serta memantapkan program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri pedesaan (PNPM-MP)
3. Memantapkan kehidupan social budaya masyarakat
4. Mengembangkan usaha ekonomi masyarakat
5. Meningkatkan pemanfaat sumber daya alam dan pendayagunaan teknologi tepat guna yang berwawasan lingkungan.

6. Memaksimalkan akses dan kualitas pelayanan KB terutama bagi keluarga miskin, berpendidikan rendah, daerah pedesaan, tertinggal, terpencil, dan perbatasan.
7. Peningkatan akses informasi dan kualitas pelayanan kesehatan reproduksi bagi keluarga dan individu untuk meningkatkan status kesehatan perempuan dan anak dalam mewujudkan keluarga sehat dengan jumlah anak ideal serta pencegahan berbagai penyakit seksual dan alat reproduksi. (LAKIP, 2010:17).

Visi dan misi yang tersebut diatas pegawai membutuhkan bimbingan dan dukungan dari pimpinan dan para pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera, dan sebagai pegawai negeri sipil seharusnya telah menyadari hal tersebut, namun demikian sebagai individu dalam suatu organisasi kerja, kemauan dan kesetiaan kerja serta kebanggaan terhadap organisasi tersebut tergantung pada pekerjaan yang dilaksanakan. Pegawai yang mempunyai insentif kerja dan semangat kerja yang tinggi, sedikit-tidaknya pekerjaan yang dibebankan dirasakan sangat memberikan manfaat, mampu memenuhi kebutuhannya, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya. Tingkat insentif dan semangat kerja pegawai terhadap keinginan organisasi akan tercermin dalam kepuasan kerja terhadap pekerjaan yaitu pekerjaan yang benar-benar mereka lakukan. Insentif dan semangat kerja pegawai serta perlakuan yang lebih manusiawi adalah sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Terwujudnya kemandirian masyarakat gampong menuju masyarakat madani melalui pemberdayaan masyarakat serta peningkatan kesejahteraan

keluarga melalui pemberdayaan masyarakat, dalam kebijakan strategik dijabarkan 5 program yaitu :

1) Pelayanan administrasi perkantoran, 2) Peningkatan pemberdayaan masyarakat pedesaan; 3) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan Gampong; 4) Peningkatan peran perempuan di pedesaan; 5) Pemberdayaan masyarakat.

Kendala yang dialami dalam menuju masyarakat Madani melalui pemberdayaan masyarakat adalah sebagai berikut:

1) Masih rendahnya insentif dan semangat kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera dalam memberikan layanan kepada masyarakat; 2) Fasilitas dan sarana penunjang masih sangat rendah; 3) Efisiensi kinerja petugas masih belum maksimal disebabkan semangat kerja rendah; 4) Terbatasnya dana untuk setiap kegiatan. (LAKIP.2010: 20)

Mengingat begitu pentingnya insentif dan semangat kerja yang tinggi dari para Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana sebenarnya insentif dan semangat kerja para Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

## **B. Rumusan Masalah**

Pengembangan sumber daya aparatur pemerintah adanya insentif dan semangat kerja yang tinggi tersebut didasari atas pertimbangan bahwa pegawai yang menjadi sasaran pengembangan sumber daya aparatur pemerintah dalam melayani, mengayomi, dan menimbulkan peran serta masyarakat secara aktif dalam mencapai tujuan pembangunan. Citra pemerintah akan menjadi luntur jika kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugasnya jelek, tidak mempunyai

insentif kerja dan semangat kerja, tidak setia kepada organisasi kerja, serta sikap dan perilaku pegawai tidak baik secara individu maupun sebagai anggota organisasi, kurang memiliki kesadaran yang tinggi mengenai pemahaman akan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Insentif kerja dan semangat kerja yang tinggi dari para pegawai sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk mencapai hal tersebut. Sebaliknya jika insentif rendah dan semangat kerja yang rendah juga bukan saja berdampak pada terbengkalainya penyelenggaraan administrasi pemerintahan, akan tetapi juga kepercayaan masyarakat menjadi luntur kepada pemerintah daerah.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara adalah salah satu bentuk organisasi pelayanan publik, dengan salah satu tugas pokoknya memberi insentif dan semangat kerja para PLKB untuk berlangsungnya mekanisme dan tugas teknis daerah di bidang Keluarga Sejahtera. Dalam pengembangan potensi dan keberadaan PLKB dirasakan makin mendesak dengan dikeluarkannya Keppres No. 103 Tahun 2001 tentang Lembaga Pemerintah Non departemen (LPND). Adanya keberadaan PLKB di daerah dalam melaksanakan tugasnya makin dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang lebih profesional dan tidak hanya terkait dengan tugas penyelenggaraan program KB Nasional, tetapi juga menyangkut program pembangunan lain yang ditugaskan oleh pemerintah daerah. Oleh karena itu bagi pimpinan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan insentif dan semangat kerja para PLKB dalam upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan harapan tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh secara parsial insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?
3. Variabel manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?

3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai berikut:

##### **a. Kegunaan Praktis :**

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam penetapan kebijakan pembinaan pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada obyek yang diteliti.

##### **b. Kegunaan Teoritis :**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan/ilmu pengetahuan dalam pembangunan dunia ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan insentif, semangat kerja dan prestasi kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2001: 117), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya

di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Mangkunegara (2002: 89), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Sedangkan menurut Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”. Menurut Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa: Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya

### 1. Jenis-Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002: 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
5. Kurva "kematangan" Kurva Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
6. Rencana insentif kelompok. Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah:

a. Insentif material, dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) Pembagian laba
- 4) Kompensasi yang ditanggungkan
- 5) Bantuan hari tua.

b. Insentif non-material, dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Jaminan sosial
- 2) Pemberian piagam penghargaan
- 3) Pemberian promosi
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya ada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan/instansi.

## 2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi perusahaan:

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

b. Bagi pegawai:

1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
2. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

### 3. Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif

Pedoman penyusunan rencana insentif oleh Gary Dessler dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Agus Dharma (1985) dapat juga dijadikan bahan acuan, antara lain:

a. Pastikan bahwa usaha dan imbalan langsung terkait

Insentif dapat memotivasi pegawai jika mereka melihat adanya kaitan antara upaya yang mereka lakukan dengan pendapatan yang disediakan, oleh karena itu program insentif hendaklah menyediakan ganjaran kepada pegawai dalam proporsi yang sesuai dengan peningkatan kinerja mereka. Pegawai harus berpandangan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai.

b. Buatlah rencana yang dapat dipahami dan mudah di kalkulasi oleh pegawai

Para pegawai diharapkan dapat mudah menghitung pendapatan yang bakal diterima dalam berbagai kegiatan dengan melihat kaitan antara upaya dengan pendapatan. Oleh karena itu program tersebut sebaiknya dapat dimengerti dan mudah di kalkulasi.

c. Tetapkanlah standar yang efektif

Standar yang mendasari pemberian insentif ini sebaiknya efektif, di mana standar dipandang sebagai hal yang wajar oleh pegawai. Standar sebaiknya ditetapkan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan berhasil 50-50 dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan secara terperinci dan dapat diukur karena hal ini dipandang lebih efektif.

d. Jaminlah standar anda

Dewasa ini, para pegawai sering curiga bahwa upaya yang melampaui standar akan mengakibatkan makin tingginya standar untuk melindungi kepentingan jangka panjang, maka mereka tidak berprestasi di atas standar sehingga mengakibatkan program insentif gagal. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk memandang standar sebagai suatu kontrak dengan pegawai anda begitu rencana itu operasional.

e. Jaminlah suatu tarif pokok per jam

Terutama bagi pegawai pabrik, pihak perusahaan disarankan untuk menjamin adanya upah pokok bagi pegawai, baik dalam per jam, hari, bulan dan sebagainya agar mereka tahu bahwa apapun yang terjadi mereka akan memperoleh suatu upah minimum yang terjamin. Jika suatu insentif yang diinginkan berjalan dengan efektif maka harus memenuhi kondisi-kondisi sebagai berikut:

- a. Pekerjaan-pekerjaan individu mestilah tidak begitu tergantung terhadap pekerjaan lainnya.
- b. Basis yang kompetitif dan memadai terhadap gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak di mana insentif dapat menghasilkan pendapatan variabel.
- c. Dampak signifikan individu atau kelompok atas kinerja hasil-hasil yang penting.
- d. Hasil-hasil yang dapat diukur.
- e. Standar produksi terhadap mana program insentif didasarkan haruslah disusun dan dipelihara secara cermat.
- f. Begitu standar produksi selesai disusun, standar tersebut haruslah dikaitkan terhadap tingkat gaji.
- g. Rentang waktu yang masuk akal.
- h. Komitmen manajemen terhadap program-program adalah vital bagi kesuksesannya.
- i. Iklim organisasional yang sehat dan positif di mana perjuangan terhadap keunggulan individu dan kelompok didorong.

#### **4. Indikator-Indikator Pemberian Insentif**

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

##### **a. Kinerja**

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam

waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

#### b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

##### 1. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

## 2. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- a. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- b. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- c. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

## 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

#### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

#### 5. Keadilan dan Kelayakan

##### a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

##### b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

## 6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Insentif merupakan kelanjutan dari sebuah kreatifitas birokrasi melalui respon atau layanan yang ada dari perubahan lingkungan. Insentif dalam dunia birokrasi publik seringkali menghadapi hambatan dan benturan dari keberadaan aturan formal dan rendahnya sikap pemimpin yang visioner dalam lingkungan birokrasi publik.

Insentif menunjukkan bahwa birokrasi menemukan dan melakukan proses kerja baru yang bertujuan untuk menjadikan pekerjaan dan pelayanan menjadi lebih baik, hal tersebut diperkuat oleh Ashkens dkk,1995 (Thoha, 1997:16) sebagai berikut : "Suatu organisasi yang profesional dan modern berusaha untuk selalu berorientasi kepada pelanggan (publik) dan berusaha mendorong dan menghargai kreatifitas anggota".

Kondisi dewasa ini adalah kondisi dimana birokrasi publik Indonesia dihadapkan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi terciptanya inovasi dan kurang menghargai kreatifitas yang ada di dalamnya. Inovasi tidak hanya

bertujuan untuk menciptakan suatu model kerja baru tetapi juga bertujuan untuk mencapai suatu kepuasan kerja bagi individu maupun organisasi dan kepuasan pelayanan bagi masyarakat.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Siagian (2000:164) bahwa “Inovasi merupakan sebuah hasrat dan tekad untuk selalu mencari, menemukan serta menggunakan cara kerja baru, metode kerja baru, dan teknik baru dalam pelaksanaan pekerjaan demi kepuasan kerja organisasi dan kepuasan masyarakat”. Tindakan dan upaya untuk melakukan inovasi khususnya dalam dunia birokrasi Indonesia perlu mendapat dukungan dan penghargaan serta menghilangkan segala bentuk hambatan seperti proses kerja yang sangat prosedural dan adanya pengawasan yang super ketat terhadap aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi dengan mendasarkan kepada aturan baku tersebut. Pengabaian terhadap nilai organisasi yang tertuang dalam visi-misi organisasi hanya akan membuat birokrasi menjadi kaku dan tidak responsif terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilakukan guna menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Pemberian insentif sangat penting bagi birokrasi publik termasuk aparatur yang ada di dalamnya guna menumbuhkan iklim kompetisi yang positif dimana aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara giat.

Herzberg (1959: 23), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh 2 faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a. *Maintenance Factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan intensif bagi karyawan, tetapi merupakan kerharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

- b. *Incentif Factor*, adalah faktor Insentif yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor insentif ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

Konsep hygiene juga disebut teori dua faktor, yaitu:

1. Isi (*Content = satisfiers*) Pekerjaan
  - a. Prestasi (*achievement*)
  - b. Pengakuan (*recognition*)
  - c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
  - d. Tanggung Jawab (*responsibility*)
  - e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Rangkaian itu melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya.

2. Faktor Higienis (*demotivasi = dissatisfiers*)
  - a. Gaji atau upah (*wages or salaries*)
  - b. Kondisi kerja (*working condition*)
  - c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
  - d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
  - e. Kualitas supervise (*quality supervisor*)

Teori ini menimbulkan faham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini

(faktor pemeliharaan dan faktor insentif) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan sedemikian rupa sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

## **B. Semangat Kerja**

### **1. Pengertian**

Menurut Moekijat, Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk kerjasama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Nitisemito Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Alex S. Nitisemito, 1992).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan (Moh. As'ad, 1981) Sementara itu menurut Ghiseili dan Brown yang juga dikutip oleh (Moh. As'ad, 1981: 35) bahwa ada 5 faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

#### **1. Kedudukan (posisi)**

2. Pangkat (golongan)
3. Umur
4. Jaminan Finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Dalam pelaksanaan sehari-hari semangat kerja dan gairah kerja digabung menjadi satu yaitu semangat dan gairah kerja, karena sangat sulit memisahkan secara jelas antara semangat dan gairah kerja tersebut. Namun semangat dan gairah kerja dapat dibedakan dengan kepuasan kerja.

## **2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Lateiner yang dikutip Soekemi RB dkk (1988) bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Perlu diketahui bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja adalah muara dari insentif kerja, sedangkan produktivitas adalah muara dari semangat, gairah dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, untuk itu hendaknya setiap individu diharapkan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman untuk mencapai prestasi kerjanya.

Melaksanakan aktivitas kerjanya maka sangat perlu diketahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut. Sebagaimana Westra (1980: 24), menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya".

Kemudian Nawawi (1990:19), menyatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, Susana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi". Beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anoraga (1998) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu

sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (1980) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh".

Menurut Nitisemito (1982) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan.

Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan bahwa :

"Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah".

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis (Westra, 1980).

Untuk memahami pengertian diatas penjelasannya sebagai berikut :

#### 1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran pegawainya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi / kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran pegawai ditempat kerja
- b. Ketepatan pegawai datang / pulang kerja
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

#### 2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 1980). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang

baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain.

Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Kesiediaan pegawai untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun
- b. pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- c. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- e. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Tanggung Jawab

Selanjutnya Mockijat (1995) menyatakan bahwa "Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan". Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya

sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

1. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
2. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

#### 4. Kegairahan Kerja

Setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

#### 5. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

## 6. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebabnya turun semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah seawal mungkin.

Apabila dilihat dari indikasi-indikasi turunnya Semangat Kerja maka Nitisemito (1991), menyatakan bahwa "indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain :"

1. Turun/Rendahnya produktivitas kerja  
Turun/Rendahnya semangat kerja ini dapat diukur atau dipertimbangkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan pekerjaan.
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi  
Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tapi harus dilihat secara rata-rata.
3. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi  
Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi  
Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
5. Kegelisahan dimana-mana  
Kegelisahan dilingkungan kerja akan terjadi bila mana semangat dan kegairahan kerja menurun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenang kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain.
6. Tuntutan yang sering terjadi  
Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidak puasannya, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
7. Pemogokan  
Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bila mana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan bila terjadi pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasannya dan kegelisahan para pegawai".

Lain halnya menurut Zainun (2004) menyatakan bahwa "ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu : komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan".

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Robbins (1986) mendefinisikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurutnya iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :"

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan".

Kemudian dikemukakan oleh Handoko (1996) yang menyatakan bahwa "Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi". Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia.

Iklm organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Handoko (1996) sebagaimana menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :”

1. *Flexibility conformity*. Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada.
2. *Responsibility*. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
3. *Standards* ; Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. *Reward* ; Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. *Clarity* Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6. *Tema Commitment* ; Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan”.

Kusriyanto (1996) juga mengatakan iklim organisasi sebagai berikut : ”

- a. Struktur, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- b. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
- c. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan.
- d. *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi.
- e. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
- f. *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
- g. *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan”.

Sedangkan menurut Steers (1995) menyatakan bahwa “iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung”.

#### 7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawainya dan seluruh peserta didik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens (1991) bahwa : ”faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari (1). Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2). Hubungan sosial, (3). Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4). Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi”.

Sedangkan Menurut Steers (1995) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi adalah : "(1). Struktur tugas, (2). Imbalan dan hukuman yang diberikan, (3). Sentralisasi keputusan, (4). Tekanan pada prestasi, (5). Tekanan pada latihan dan pengembangan, (6). Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, (7). Keterbukaan dan Ketertutupan individu, (8). Status dalam organisasi, (9). Pengakuan dan umpan balik, (10). Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif".

## **C. Prestasi Kerja**

### **1. Pengertian**

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan usaha-usaha dari kualitas sumber daya manusianya. Usaha-usaha yang dilakukan berbentuk pengembangan, perbaikan system kerja dan sebagainya. Sebagai kelanjutan adalah penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Dharma (1986) Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. Musanef (1989) menjelaskan bahwa arti prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Jadi prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai pokok (hasil) pekerjaan yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar kerja. Selain itu Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dan masing-masing individu. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi atau perusahaan para karyawan, buruh, mandor, manajer dan sebagainya untuk mengetahui prestasi kerjanya juga dilakukan dengan penilaian. Dengan maksud untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan ataukah belum.

## 2. Pengukuran Prestasi Kerja

Heneman, Schab dan Fossun (1986) mengemukakan bahwa secara umum pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan: *Pertama*, identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. *Kedua*, penetapan standar kinerja.

Lopez (1982) dalam studinya mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yaitu meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja

## 7. Daerah organisasi kerja

Pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja (Dharma, 1985) *Kuantitas* yaitu jumlah yang harus diselesaikan; *Kualitas* yaitu mutu yang harus dikerjakan; *ketepatan waktu* yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan. Syarief (1987) menjelaskan bahwa pengukuran prestasi kerja adalah mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian) jumlah waktu (ketepatan dan kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) pengetahuan tentang pekerjaan. Dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diukur oleh atasan atau pimpinan.

## 3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja mempunyai banyak sekali manfaat. Siagian (1998) menyatakan manfaat system penilaian yang baik adalah:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
3. Untuk kepentingan mutasi
4. Guna menyusun pendidikan dan latihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tetap, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

#### **D. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB)**

Dalam organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera adanya globalisasi dan reformasi menyebabkan terjadinya perubahan lingkungan yang sangat mendasar, yang menyangkut demokratisasi (pemerintahan yang bersih, adanya keterbukaan, pertanggungjawaban kepada publik, otonomi daerah, dan kepastian hukum, hak asasi manusia dan lingkungan hidup). Oleh karena itu, Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) sebagai pengelola program KB Nasional di desa/gampong dituntut untuk dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga mau dan mampu menghadapi setiap perubahan lingkungan kerja yang terjadi serta memiliki kesanggupan/komitmen untuk berubah. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) adalah staf BKKBN Kota yang bertugas melaksanakan, mengelola dan menggerakkan masyarakat dalam program KB di tingkat desa/gampong baik berstatus sebagai Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) maupun bukan penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) sedangkan Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) adalah PLKB yang berstatus sebagai Pejabat Fungsional.

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas dengan fungsi dan program kerja yang telah ditentukan, dimana Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) sebagai tenaga fungsional yang terbagi sebagai berikut:

1. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) terampil, sesuai jenjang jabatannya adalah sebagai berikut:
  - a. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Pelaksana Pemula
  - b. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Pelaksana
  - c. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Pelaksana lanjutan

- d. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Penyelia
2. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) ahli, sesuai jenjang jabatannya adalah sebagai berikut:
    - a. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Pratama
    - b. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Muda
    - c. Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Madya

### **E. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebagai tinjauan untuk melengkapi penelitian ini, maka dapat dilihat penelitian terdahulu sebagai berikut :

Irva Sudarriono Tampubolon (2010) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Insentif Dan Promosi jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. Penelitian ini menunjukkan bahwa: Pegawai merupakan aset utama suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dilakukan dengan berbagai cara, salah satu diantaranya adalah dengan memberikan insentif. Insentif yang diberikan pada umumnya akan memberikan gairah kerja, bekerja lebih baik dan lebih berprestasi. Melalui pemberian insentif ini, diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan. Teori prestasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Mangkunegara dan teori insentif menurut Sarwoto, teori promosi menurut Hasibuan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauhmana pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pemberian insentif terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan (observasi), wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*questionnaire*), dan studi dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan *Spearman.s Rank Correlation*, menggunakan taraf keyakinan 90% ( $\alpha = 0.1\%$ ). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 67 orang pegawai di Lembaga Teknis Daerah Pemkab Tobasa. Secara parsial variabel promosi (X2) berpengaruh lebih dominan dari pada variabel insentif (X1). Maksudnya adalah, variabel promosi (X2) lebih menentukan terhadap prestasi kerja pegawai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Toba Samosir.

Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah fokus pada prestasi kerja melalui pengaruh intensif. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu dilakukan khusus mengkaji Pengaruh Insentif Dan Promosi jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Toba Samosir.

Dhynta Arimurti (2003) dalam penelitiannya tentang Pengaruh insentif terhadap kinerja sumberdaya manusia (menuurut persepsi karyawan) pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, didapat hasil yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian insentif mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja sumber daya manusia, yang ditunjukkan dengan nilai  $r_s = 0,64$ .

Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,96%, sedangkan sisanya sebesar 59,04% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa nilai  $t$  hitung (4,41) >  $t$  tabel (1,701), sehingga angka tersebut berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis yaitu "Apabila insentif yang diberikan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung baik (menurut persepsi karyawan), maka akan berpengaruh positif pada kinerja Sumber Daya Manusia" dapat diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung.

Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah Pengaruh insentif terhadap kinerja, perbedaannya pada penelitian terdahulu mempertimbangkan sumberdaya manusia (menuurut persepsi karyawan) pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung. Sedangkan penelitian yang sedang dilakukan khusus mengkaji pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

Koko Sujatmoko (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran di dunkin' donuts cabang Arteri Jakarta. Dari hasil penelitian penulis mengungkapkan Departemen operasional pemasaran di dunkin donuts cabang arteri Jakarta telah mengeluarkan biaya insentif yang terus meningkat dari tahun 1998 samapi 2002, seiring dengan peningkatan penjualan yang dihasilkan oleh karyawan juga terus meningkat. Dengan melihat hasil perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman*, maka dapat diketahui nilai  $r$  adalah sebesar 0,824 artinya bahwa antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi karyawan mempunyai hubungan yang signifika. Sedangkan hasil perhitungan koefisien penentu ( $k_p$ ) didapat nilai  $r^2$  adala sebesar 67,89%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kontribusi pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67,89%.

Sementara selisihnya yaitu sebesar 32,11% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar insentif seperti sedikitnya lapangan pekerjaan khususnya dalam kondisi krisis moneter dan politik sekarang ini. Sehingga mereka kurang puas dengan kebijakan perusahaan mereka harus tetap berprestasi agar mereka tidak kehilangan penghasilan dari pekerjaannya. Dari hasil penelitian disimpulkan, karyawan Departemen operasional pemesaran dunkin donuts cabang Arteri Jakarta mempunyai prestasi kerja yang baik dan persentase rata-rata dipengaruhi oleh insentif yang diterimanya.

Persamaan penelitian yang sedang dilakukan adalah Pengaruh Insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja, perbedaannya pada penelitian terdahulu mempertimbangkan pengaruh intensif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja

Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta. Intensif menjadi tolak ukur terhadap peningkatan omset perusahaan.

Waymengkou (2005) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh faktor insentif dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Kabupaten Yapen Waropen Serui Papua” Uji hipotesis satu terbukti bahwa faktor insentif (XI), faktor kedisiplinan (3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan atau (Y) secara simultan. Dengan kontribusi 74% sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis dua terbukti bahwa insentif (XI) merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y).

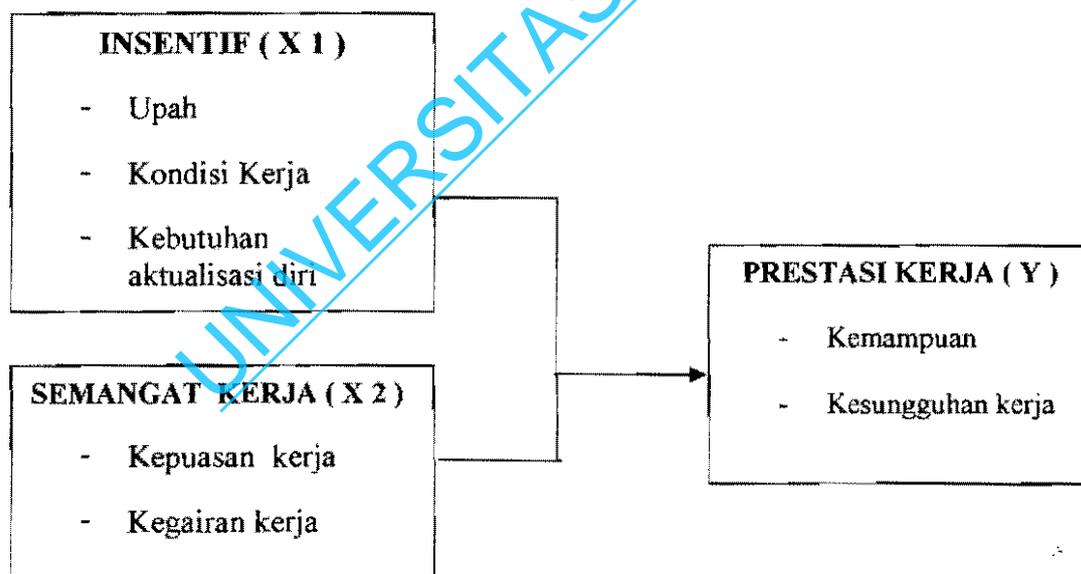
Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah pengaruh faktor insentif dan peningkatan kinerja, perbedaannya pada penelitian terdahulu mempertimbangkan faktor insentif dan kedisiplinan menjadi faktor peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) pegawai di lembaga pemerintah dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan swasta banyak ditentukan oleh adanya motivasi dan semangat kerja. Dalam penelitian ini nantinya akan membuktikan adanya pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja.

## F. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah bahwa prestasi kerja secara individual merupakan sesuatu yang dianggap penting, baik bagi diri sendiri maupun bagi instansi. Prestasi kerja dipengaruhi oleh insentif dan semangat kerja. Maka semakin tinggi insentif dan semangat kerja seseorang semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Insentif didukung adanya kondisi kerja dan kesejahteraan pegawai sedangkan semangat kerja didukung dengan adanya kepuasan kerja dan prestasi kerja dapat mencerminkan adanya kemampuan dan kesungguhan kerja.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, maka ditentukan kerangka pikir yang menjelaskan hubungan antara insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut :



Gambar. 2. 1 Kerangka Pikir

## G. Defenisi Operasional

### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Insentif ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) pertama yang lambangkan dengan  $X_1$ . Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

#### 2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) kedua yang dilambangkan dengan  $X_2$ . Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

#### 3. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) dilambangkan dengan  $Y$ . Variabel ini adalah variabel yang terpengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*) yang ada.

### 2. Definisi dan Indikator Variabel Penelitian

Dalam penelitian deskriptif kuantitatif ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah insentif kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja. Adapun indikator masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

#### I). Variabel Insentif ( $X_1$ )

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan

ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Adapun indikator dari Variabel insentif adalah sebagai berikut:

1. Upah adalah imbalan yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai berdasarkan permintaan dan penawaran atas ketrampilan-ketrampilan pegawai. Indikator upah diukur berdasarkan : Gaji, Tunjangan, Fungsional, Tunjangan Operasional
2. Kondisi kerja Adalah suasana kerja yang ada dalam lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai bersangkutan yang mempengaruhi kerja. Indikator kondisi kerja diukur berdasarkan : Kepastian sistem karier, Sistem penghargaan atas prestasi
3. Kebutuhan Aktualisasi diri Adalah menggunakan kemampuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya. Indikator aktualisasi diukur berdasarkan: Kebutuhan meningkatkan kemampuan, dan kebutuhan berprestasi.

## 2). Variabel Semangat Kerja (X2)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Variabel semangat kerja adalah : Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja diukur berdasarkan: Kapasitas pekerjaan, uraian TUPOKSI, dan usia produktif pegawai.

### 3). Variabel Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif dan keberhasilan hasil kerja tersebut diukur dengan standart yang telah ditentukan. Indikator dari variabel prestasi kerja adalah :

#### a. Kemampuan

Merupakan kecakapan dan ketrampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Indikator kemampuan diukur berdasarkan: Kecakapan yaitu pemahaman tentang sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, serta ketrampilan yaitu: kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### b. Kesungguhan Kerja

Kesungguhan dan kejelasan karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Indikator kesungguhan kerja diukur berdasarkan: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan, dan perencanaan kerja yang disusun oleh seorang pegawai.

Ukuran prestasi kerja diukur kualitas dari kuantitas berdasarkan sasaran yang ditetapkan organisasi kepadanya. Sasaran yang ditetapkan organisasi biasanya dijabarkan kedalam tugas pokok dan fungsi dalam analisis jabatan,

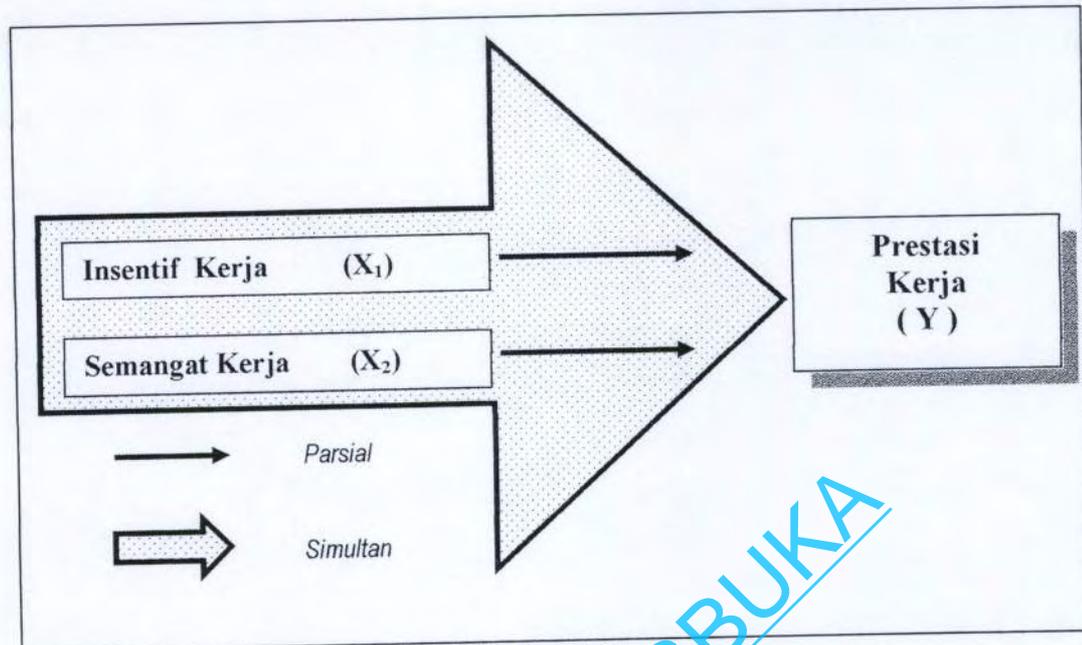
sehingga dapat ditetapkan beban kerja yang harus dijalankan oleh masing-masing individu sebagai hasil tugasnya.

## H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh secara bersama-sama antara insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di Badan pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera kabupaten Aceh Utara.
2. Adanya pengaruh secara parsial antara insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di Badan pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera kabupaten Aceh Utara.
3. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera kabupaten Aceh Utara.

Model hipotesis pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory* yaitu untuk menjelaskan pengaruh Insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara dan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Adapun pengukurannya menggunakan Skala Likert, yaitu pengukuran bagaimana pengaruhnya insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja PLKB dengan pernyataan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Mengingat data yang dikumpulkan kualitatif maka akan dikuantitatifkan dengan memberi bobot penilaian antara 5 (lima) sampai dengan 1 (satu). Adapun cara mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara.

#### B. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga sejahtera (BPMKS) Kabupaten Aceh Utara. Objek penelitian berhubungan dengan insentif kerja, semangat kerja, dan prerstasi kerja, bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama insentif kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja, Variabel manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja PLKB di Badan Pemberdayaan.

### **C. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apa bila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sehubungan dengan wilayah sumber data yang dijadikan subyek penelitian adalah PLKB di Badan Pemberdayaan masyarakat Kabupaten Aceh Utara yang jumlahnya sebanyak 85 orang, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sensus.

Untuk sekedar perencanaan maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi dan subyeknya tidak terlalu banyak (Suharsimi, 2002)

Populasi adalah kelompok elemen lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2001). Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Dengan demikian, subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) yang berjumlah 85 orang.

### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen atau alat pengumpulan data, matrik pengembangan instrumen adalah matrik (tabel) yang terdiri dari beberapa kolom, yang tujuannya adalah

untuk mempersiapkan instrumen penelitian yang dibuat. Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Instrument Penelitian**

| Variabel                 | Indikator                                     | Tehnik Pengumpulan Data | Sumber Data      |
|--------------------------|---|-------------------------|------------------|
| Insentif Kerja ( $X_1$ ) | Upah / gaji ( $X_{11}$ )                      | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | Tunjangan Fungsional ( $X_{12}$ )             | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | tunjangan operasional ( $X_{13}$ )            | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | kepastian karier ( $X_{14}$ )                 | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | Sistem penghargaan ( $X_{15}$ )               | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | mampu mengerjakan ( $X_{16}$ )                | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | menyelesaikan pekerjaan ( $X_{17}$ )          | Angket                  | Pegawai PLKB     |
| Semangat Kerja ( $X_2$ ) | Kapasitas pekerjaan ( $X_{21}$ )              | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | Uraian TUPOKSI ( $X_{22}$ )                   | Angket                  | Pegawai PLKB     |
|                          | Usia produktif pegawai ( $X_{23}$ )           | Angket                  | Pegawai PLKB     |
| Prestasi Kerja ( $Y$ )   | Efektifitas dlm menyelesaikan tugas ( $y_1$ ) | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |
|                          | Daya tanggap terhadap tugas ( $y_2$ )         | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |
|                          | Ketrampilan dalam bekerja ( $y_3$ )           | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |
|                          | Kualitas kerja ( $y_4$ )                      | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |
|                          | Kuantitas kerja ( $y_5$ )                     | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |
|                          | Tingkat pengetahuan ( $y_6$ )                 | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |
|                          | Perencanaan kerja ( $y_7$ )                   | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |
|                          | Pelaksanaan rencana kerja ( $y_8$ )           | Angket, Wawancara       | Atasan/ Pimpinan |

Penentuan skor untuk item-item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (1999) penelitian Skala Likert terdiri dari 3 (tiga), 4 (empat) atau 5 (lima) pilihan.

Dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) alternative skor sebagai berikut :

|                     |        |          |
|---------------------|--------|----------|
| Sangat Setuju       | —————→ | Skor = 5 |
| Setuju              | —————→ | Skor = 4 |
| Cukup Setuju        | —————→ | Skor = 3 |
| Tidak Setuju        | —————→ | Skor = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | —————→ | Skor = 1 |

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Mengingat penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas maka dalam penelitian ini nantinya peneliti memilih kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, selain itu kuesioner juga berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, wawancara. Angket diberikan kepada pegawai dan pimpinan secara langsung oleh peneliti, dan pengembaliannya diambil langsung oleh penulis ke kantor tersebut.

Wawancara dilakukan kepada 4 (empat) pimpinan, sebelum wawancara dilakukan penulis terlebih dahulu membuat janji dengan empat pimpinan. Pimpinan sebagai berikut: Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga sejahtera Bapak Ir. Mustanuddin, MM, kepala bidang keluarga sejahtera Bapak

Drs. Afifuddin, Kepala seksi pemberdayaan masyarakat Ibu Nurjannah, S.Ag, dan kepala seksi keluarga sejahtera Bapak Muhammad, S.Pd

## F. Tehnik Analisis Data

Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi maka harus dilakukan pengujian supaya hasilnya valid dan reliable. Adapun untuk menguji instrumen dalam penelitian ini digunakan teknik sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Untuk menguji tingkat validitas data, dalam penelitian ini digunakan uji oleh pakar (expert judgment) dan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) dengan teknik korelasi "*Product Moment*", yaitu mengkorelasikan variabel dengan itemnya dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

$r$  = koefisien korelasi antar skor item dengan skor total

$n$  = jumlah sample (responden)

$X$  = skor item

$Y$  = skor total item

Jika signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 5% (0,05) maka item tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan andal apabila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konstan, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya (Singarimbun, 1993) sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Kemudian dijelaskan pula oleh Arikunto (1992) dan Gay (1985) dalam Stiyadin (1994) menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih.

Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan Cronbach alpha ( $\alpha$ ), dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sum \sigma^2_t} \right]$$

Dimana :

$r$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma^2_b$  = jumlah varians butir

$\sigma^2_t$  = varians total (Suharsimi Arikunto, 1996)

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang diuji pada penelitian ini adalah uji asumsi Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Normalitas dan Linieritas. Sedangkan uji asumsi autokorelasi tidak diujikan karena data bukan merupakan data time series (data yang diurutkan berdasarkan waktu) sehingga tidak perlu melakukan uji asumsi autokorelasi.

#### a. Multikolinieritas

Artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) diantara dua / lebih variabel bebas (Gujarati,1995). Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 jika tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas (singih Santoso, 1999).

#### b. Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji ini digunakan teknik chi-kuadrat, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_h)}{f_h}$$

Dimana :

$X^2$  = chi -kuadrat

$f_0$  = Frekuensi observasi atau yang diperoleh

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan

Bila signifikan chi-kuadrat lebih kecil dari 5%, maka residual model agresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya bila lebih besar dari 5% residual hasil tidak terdistribusi secara normal.

c. Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan *hat scatter plot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu, maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

d. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan yang masing-masing kesalahan mengganggu mempunyai varianh yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara *oluf* residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil elasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau non heteroskedastisitas.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan tentang temuan dan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut: informasi singkat penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera kabupaten Aceh Utara, karakteristik responden, hasil uji validitas dan realibilitas instrumen, hasil analisis statistik deskriptif variabel, hasil analisis statistik inferensial, serta pembahasan.

#### **A. Gambaran Umum Badan Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di badan pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara**

##### **1. Keadaan pegawai**

Pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh utara berjumlah 85 orang, jenjang pangkat dan tingkat pendidikan yang bervariasi mulai dari pangkat I/c sampai dengan IV/c. Terdapat 13 orang pegawai honor (relawan), sedangkan penyuluh lapangan keluarga berencana yang tersebar dalam 27 kecamatan. Sumber daya manusia Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara dapat dilihat pada table 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 : Menurut Tingkat Pangkat/Golongan Ruang**

| No            | Pangkat/ Gol. Ruang | Jumlah    |
|---------------|---------------------|-----------|
| 1.            | IV/c                | 1         |
| 2.            | IV/b                | 1         |
| 3.            | IV/a                | 1         |
| 4.            | III/d               | 21        |
| 5.            | III/c               | 10        |
| 6.            | III/b               | 13        |
| 7.            | III/a               | 5         |
| 8.            | II/d                | 4         |
| 9.            | II/c                | 11        |
| 10.           | II/b                | 2         |
| 11.           | II/a                | 10        |
| 12.           | I/c                 | 3         |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>85</b> |

**Tabel 4.2 : Menurut Tingkat Pendidikan**

| No            | Tingkat Pendidikan | Jumlah    |
|---------------|--------------------|-----------|
| 1.            | Sarjana            | 25        |
| 2.            | Sarjana Muda       | 5         |
| 3.            | SLTA               | 50        |
| 4.            | SLTP/SD            | 5         |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>85</b> |

## 2. Organisasi

Sejak diberlakukannya Keputusan Presiden (Keppres) Nomor : 9 Tahun 2004 tentang desentralisasi dimana melimpahkan sebagian kewenangan di bidang Pemberdayaan masyarakat kepada pemerintah kabupaten/kota, program Pemberdayaan masyarakat Nasional mengalami masa yang sangat menentukan. Satu hal yang sangat strategis dan sebagai tantangan utama yang dihadapi adalah kelangsungan program dan kelembagaan Pemberdayaan masyarakat di wilayah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 Pemerintah Kabupaten berwenang menetapkan prioritas pembangunan sesuai dengan kebutuhan, aspirasi dan kemampuan daerah. Dengan adanya keputusan politik ini, eksistensi program dan kelembagaan yang menangani bidang pemberdayaan masyarakat sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah kabupaten.

Untuk mendukung kebijakan dalam pelaksanaan Pemberdayaan masyarakat dan Pembangunan Keluarga Sejahtera di Kabupaten Aceh Utara maka dikeluarkan produk hukum Bupati pasal 68 Undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri dan otonomi Daerah nomor 50 tahun 2000 tentang susunan organisasi dan tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Utara serta konsekuensi penyerahan kewenangan Pemerintah di Bidang Pemberdayaan masyarakat keada daerah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Aceh Utara Nomor 6 tahun 2004. Sedangkan implementasi dari Peraturan Daerah ini ditindak lanjuti dengan Keputusan Bupati No. 8 tahun 2005 tentang pembentukan Unit Pelaksana Tehnik (UPT) Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera di tingkat Kecamatan.

Unit Pelaksana Teknis Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera merupakan unit terkecil dari institusi Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara yang berkedudukan di setiap Kecamatan. Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera adalah pejabat struktural Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera di tingkat Kecamatan yang sehari harinya bertugas dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera di lapangan sekaligus berfungsi sebagai atasan langsung penyuluh lapangan keluarga berencana. Penyuluh lapangan keluarga berencana adalah Staf Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten ditingkat kecamatan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab melakukan kegiatan penyuluh lapangan, pergerakan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan program Pemberdayaan masyarakat Keluarga Sejahtera dan kegiatan program pembangunan lain yang ditugaskan oleh pemerintah daerah di wilayah kerjanya. Baik yang berstatus Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) maupun bukan penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB). Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) adalah Penyuluh lapangan keluarga berencana yang berstatus sebagai pejabat fungsional.

Sedangkan tugas yang harus diselesaikan oleh Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) adalah 1). Dalam bidang perencanaan, tugas Penyuluh lapangan keluarga berencana meliputi penguasaan potensi wilayah kerja yang diawali dengan pengumpulan data, pengolahan dan analisis serta penentuan prioritas sasaran, sampai pada penyusunan rencana dan jadwal kegiatan, 2). Dalam pengorganisasian, tugas Penyuluh lapangan keluarga berencana adalah

mengajak tenaga kader, memberikan pelatihan dan orientasi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kader, memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada kader untuk berperan sampai dengan pengembangan kemitraan dan jaringan kerja dengan berbagai instansi dan lembaga swadaya masyarakat yang ada, 3). Tugas Penyuluh lapangan keluarga berencana meliputi pelaksanaan berbagai kegiatan program baik yang bersifat pemberian informasi (advokasi- KIE- konseling) maupun pemberian pelayanan Program Pemberdayaan masyarakat-Kesehatan Reproduksi dan Program Keluarga Sejahtera-Pemberdayaan Keluarga 4). Dalam hal pengembangan, tugas Penyuluh lapangan keluarga berencana meliputi pengembangan kualitas perencanaan dan pengorganisasian, terutama peran serta kader dan Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP), pengembangan kualitas pelaksanaan kegiatan tiap-tiap program serta pengembangan sumber dukungan, pencatatan dan pelaporan serta evaluasi dan 5). Dalam hal pelaporan dan evaluasi, tugas Penyuluh lapangan keluarga berencana meliputi pencatatan berbagai kegiatan yang dilakukan, pelaporan hasil kegiatan sesuai dengan yang diharapkan dan penyelenggaraan evaluasi secara berkala.

Sedangkan fungsi penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) adalah merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengembangkan, melaporkan dan mengevaluasi program Pemberdayaan masyarakat nasional dan program pembangunan lainnya di desa atau di kelurahan.

Dalam tatanan aspek manajemen operasional agar Penyuluh lapangan keluarga berencana dapat meningkatkan kinerjanya baik untuk program maupun organisasi maka Penyuluh lapangan keluarga berencana harus mempunyai penguasaan dan kemampuan mengenai berbagai aspek antara lain: 1).

Mengidentifikasi, menyiapkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia (SDM) pendukung program Pemberdayaan masyarakat Keluarga Sejahtera (tokoh agama, tokoh masyarakat, LSOM dan Institusi Masyarakat Pedesaan/IMP) sebagai mitra kerja, 2). Melakukan advokasi, KIE dan konseling program KB KS kepada sektor terkait/tokoh agama/tokoh masyarakat, IMP dan mitra kerja yang lain, 3). Membentuk kesepakatan program KB KS melalui berbagai forum yang ada dalam mekanisme operasional di tingkat desa/kelurahan, 4). Menggalang kemitraan dalam mendukung berbagai kegiatan substansi program Pemberdayaan masyarakat Keluarga Sejahtera di wilayah kerja masing masing, dan 5). Menggali dan memanfaatkan dukungan dana, daya dan sarana yang ada di wilayah kerja.

Pada aspek kemampuan operasional Penyuluh lapangan keluarga berencana harus mampu melaksanakan tugas antara lain 1). Memahami mekanisme operasional serta peran dan langkah kegiatan Penyuluh lapangan keluarga berencana dalam setiap simpul mekanisme operasional di desa/kelurahan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian sampai pada kegiatan evaluasi dan pelaporan, 2). Memahami potensi wilayah kerja melalui pendataan dan pemetaan wilayah kerja, 3). Membantu kader dalam mengumpulkan data dan mengakses informasi yang berkaitan dengan pemahaman potensi wilayah kerjanya, 4). Menganalisis, memvisualisasikan dan menyosialisasikan data kepada sektor terkait dan mitra kerja lainnya, 5). Menemukan masalah dan menentukan prioritas masalah, 6). Menggalang potensi mitra kerja dalam menyusun rencana operasional di tingkat desa/kelurahan, 7). Menyusun rencana kerja bulanan dan mingguan Penyuluh lapangan keluarga berencana berdasarkan data basis yang dinamis, 8). Menetapkan langkah-langkah strategis dalam rangka mengantisipasi

dan mengatasi masalah prioritas, 9). Melakukan advokasi program kepada para tokoh pembuat keputusan dan pembentuk opini, 10). Membantu mitra kerja dan kader dalam Komunikasi-Informasi-Edukasi (KIE) dan Komunikasi InterPersonal dan Konseling (KIP/K) dalam rangka mencapai sasaran program di wilayah kerja, 11). Membantu klien dalam rangka pelayanan Pemberdayaan masyarakat-Kesehatan Reproduksi dan Keluarga Sejahtera-Pemberdayaan Keluarga, 12). Melakukan pengayoman dan rujukan sebagai tindak lanjut pelayanan, dan 13). Melakukan kegiatan pencatatan, pelaporan dan evaluasi serta menyampaikannya dan merespon umpan balik.

Badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera yang dominan bergerak adalah petugas lapangan, maka prestasi petugas dalam melaksanakan tugas tidak saja ditentukan berdasarkan *reward* atau fasilitas yang diberikan namun juga dimotivasi secara benar dan didorong semangat yang tinggi.

### **3. Struktur organisasi Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara**

Untuk dapat bekerja secara efektif dalam suatu organisasi dan pembagian kerja secara yuridis tanggung jawab lebih dapat terkontrol dan terorganisasi yang baik. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan teratur akan menciptakan hubungan kerja yang baik dan teratur pula sehingga masing-masing bagian akan tahu dan memahami tugas maupun tanggung jawabnya.

Dengan berlandaskan Surat Keputusan Presiden Nomor 20 tahun 2000 tentang Badan Koordinasi Pemberdayaan masyarakat Nasional dan Keputusan menteri dalam negeri dan otonomi daerah tentang susunan organisasi dan tata cara kerja perangkat Daerah Kabupaten / kota maka struktur organisasi Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera sebagai berikut (lampiran).

## **1. Tugas pokok dan fungsi Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara**

Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera mempunyai tugas membantu Bupati dalam rangka menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dalam bidang Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera yang meliputi Perencanaan, Pelayanan Informasi Keluarga, Pengendalian Pemberdayaan masyarakat, Pemberdayaan Keluarga dan Pengembangan sumber Daya Manusia di Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

## **2. Fungsi kepala Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera**

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera.
- b. Pengkoordinasian seluruh pelaksanaan kegiatan Program Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera dengan Instansi terkait.
- c. Pembinaan terhadap pelaksanaan program Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kecamatan.
- d. Penggerakan terhadap Institusi Masyarakat di bidang Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera.
- e. Perencanaan, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan program Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera.
- f. Pelaksanaan kerja sama dan kemitraan dengan pihak swasta, lembaga swadaya masyarakat di bidang Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera.
- g. Pengelolaan program system informasi kependudukan dan keluarga (SIDUGA) serta pelayanan advokasi dan komunikasi informasi edukasi di bidang Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera.
- h. Pemberian sertifikasi kelayakan usaha (SKU) bagi kelompok UPPKS untuk mendapatkan skim kredit.

Bidang pengendalian keluarga berencana dan kesehatan reproduksi mempunyai tugas membantu kepala Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera dalam pelaksanaan penyiapan kebijaksanaan operasional dan pengendalian program pemberdayaan masyarakat dan kesehatan reproduksi.

## **3. Sub bidang pengendalian pemberdayaan masyarakat dan kesehatan reproduksi mempunyai tugas :**

- a. Menyusun rencana kebijaksanaan, strategi operasional program jaminan/pelayanan Pemberdayaan masyarakat dan Kesehatan Reproduksi;
- b. Pengendalian penyelenggaraan program jaminan/pelayanan Pemberdayaan masyarakat dan Kesehatan Reproduksi.

- c. Melakukan evaluasi, pembinaan kegiatan program jaminan/pelayanan Pemberdayaan masyarakat dan Kesehatan Reproduksi.
- d. Melakukan hubungan kerja dengan komponen dan instansi teknis terkait dalam melaksanakan kebijakan operasional program jaminan/pelayanan Pemberdayaan masyarakat dan Kesehatan Reproduksi.
- e. Melakukan tugas pekerjaan lainnya sesuai petunjuk Kepala Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera.

**4. Sub bidang peningkatan partisipasi pria mempunyai tugas:**

- a. Menyusun konsep, program, anggaran, dan rencana kegiatan peningkatan partisipasi pria di bidang pemberdayaan masyarakat dan kesehatan reproduksi.
- b. Menyiapkan konsep kebijaksanaan teknis, strategi dan petunjuk teknis kegiatan pembinaan peningkatan partisipasi pria.
- c. Melakukan evaluasi hasil dan pelaksanaan kegiatan peningkatan partisipasi pria dibidang pemberdayaan masyarakat dan kesehatan reproduksi.
- d. Melakukan upaya-upaya terciptanya keterpaduan dan sinkronisasi peningkatan pembinaan kegiatan partisipasi pria.
- e. Melakukan upaya-upaya tercapainya perkembangan perumusan dan kegiatan peningkatan partisipasi pria.

**5. Sub Bidang Remaja dan Perlindungan Hak-hak Reproduksi**

- a. Menyusun konsep program anggaran dan rencana kerja peningkatan remaja dan perlindungan hak-hak reproduksi di bidang KB dan Kesehatan Reproduksi.
- b. Menyusun konsep kebijaksanaan, pedoman, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis operasional dan strategi pelaksanaan peningkatan remaja dan perlindungan hak-hak reproduksi.
- c. Melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan peningkatan remaja dan perlindungan hak-hak reproduksi di bidang KB dan Kesehatan Reproduksi.
- d. Melakukan hubungan kerja dengan komponen dan instansi teknis terkait dalam perumusan program dan kegiatan peningkatan remaja dan perlindungan hak-hak reproduksi.
- e. Melakukan tugas pekerjaan lainnya sesuai petunjuk kepala bidang Perlindungan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi.

**6. Sub bidang jaminan dan pelayanan pemberdayaan masyarakat**

- a. Menyiapkan konsep program dan anggaran serta petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, rencana kerja sub bidang Jaminan dan Pelayanan KB
- b. Menyusun program dan anggaran serta kebijaksanaan operasional dan strategi pelaksanaan Jaminan Pelayanan KB.

- c. Menyiapkan bahan evaluasi dan hasil kegiatan jaminan pelayanan KB.
- d. Melakukan hubungan kerja dengan komponen dan instansi terkait dalam perumusan program dan kegiatan peningkatan jaminan pelayanan KB.
- e. Melakukan upaya-upaya terwujudnya keterpaduan, sinkronisasi pengembangan perumusan peningkatan jaminan pelayanan KB.
- f. Melaksanakan tugas dan pekerjaan lainnya sesuai petunjuk kepala bidang Perlindungan Pemberdayaan masyarakat dan Kesehatan Reproduksi.

**7. Sub Bidang Penanggulangan Masalah Kesehatan Reproduksi dan Kelangsungan Hidup Ibu Bayi dan Anak mempunyai tugas :**

- a. Menyiapkan program kerja dan rencana kegiatan peningkatan penanggulangan masalah kesehatan reproduksi dan kelangsungan hidup ibu dan anak di bidang Perlindungan Pemberdayaan masyarakat dan Kesehatan Reproduksi.
- b. Menyiapkan konsep program kegiatan dan anggaran peningkatan penanggulangan masalah kesehatan reproduksi dan kelangsungan hidup ibu bayi dan anak.
- c. Menyiapkan konsep kebijaksanaan teknis dan strategi pelaksanaan kegiatan peningkatan penanggulangan masalah kesehatan reproduksi dan kelangsungan hidup bayi dan anak.
- d. Menyiapkan konsep, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis peningkatan penanggulangan masalah kesehatan reproduksi dan kelangsungan hidup bayi dan anak.

Bidang pengendalian Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga mempunyai tugas membantu Kepala Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera dalam pelaksanaan operasional pemberdayaan ekonomi keluarga, pengembangan ketahanan keluarga advokasi dan KIE serta pembinaan institusi masyarakat.

**8. Bidang pengendalian keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga mempunyai fungsi :**

- a. Mengumpulkan bahan dan penyusunan rencana kegiatan program pemberdayaan ekonomi keluarga, pengembangan ketahanan keluarga advokasi dan KIE serta pembinaan institusi masyarakat.
- b. Pelaksanaan dan pengendalian operasional program peningkatan penanggulangan masalah kesehatan reproduksi dan kelangsungan hidup ibu bayi dan anak.
- c. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan program pemberdayaan ekonomi keluarga, pengembangan ketahanan keluarga advokasi dan KIE serta pembinaan institusi masyarakat.
- d. Melakukan identifikasi, analisis dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberdayaan ekonomi keluarga, pengembangan ketahanan keluarga advokasi dan KIE serta pembinaan institusi masyarakat.

- e. Melaksanakan tugas pekerjaan lainnya sesuai petunjuk Kepala Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera.

**9. Sub bidang advokasi komunikasi Informasi dan Edukasi tugas :**

- a. Menyiapkan bahan-bahan untuk penyusunan konsep kebijaksanaan, pelaksanaan program advokasi dan KIE di bidang KB dan Keluarga Sejahtera.
- b. Melakukan upaya-upaya terciptanya pelaksanaan program advokasi dan KIE di bidang KB dan Keluarga Sejahtera.
- c. melakukan identifikasi, analisis dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan program advokasi dan KIE di bidang KB dan Keluarga Sejahtera.
- d. Mengembangkan kegiatan lainnya, metode-metode, prosedur dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan program advokasi dan KIE.
- e. Menyiapkan bahan dan evaluasi pelaksanaan program advokasi dan KIE di bidang KB dan Keluarga Sejahtera.
- f. Melaksanakan tugas pekerjaan lainnya sesuai petunjuk kepala bidang Pengendalian Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

**10. Sub Bidang Institusi dan Peran Serta mempunyai tugas :**

- a. Menyiapkan bahan-bahan untuk penyusunan konsep kebijaksanaan dan strategi operasional pelaksanaan program pembinaan Institusi dan Peran serta di Bidang KB dan KS.
- b. Melakukan upaya-upaya terciptanya pelaksanaan program, pembinaan Institusi dan peran serta di bidang KB dan KS.
- c. Melakukan identifikasi, analisa dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan program pembinaan institusi dan peran serta masyarakat.
- d. Mengembangkan metode, prosedur, dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan program pembinaan institusi dan peran serta masyarakat.
- e. Menyiapkan bahan evaluasi pelaksanaan program pembinaan institusi dan peran serta masyarakat.

**11. Sub bidang pemberdayaan ekonomi keluarga mempunyai tugas:**

- a. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pelaksanaan, pengendalian program pemberdayaan ekonomi keluarga.
- b. Melakukan upaya-upaya tercapainya pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi keluarga meliputi : Pembinaan Kelompok UPPKS dan Pembinaan Kewirausahaan lansia.

- c. Mengembangkan konsep kemitraan, permodalan pengembangan jaringan pemasaran bagi program pemberdayaan ekonomi keluarga serta penyediaan peta informasi produk kelompok usaha peningkatan pendapatan keluarga (UPPKS).
- d. Menyiapkan bahan evaluasi pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi keluarga.
- e. Melakukan pekerjaan lainnya sesuai petunjuk Kepala Bidang PKS dan PK.

**12. Sub Bidang pengembangan Ketahanan Keluarga dan Peningkatan Kualitas Lingkungan Keluarga mempunyai tugas :**

- a. Menyiapkan bahan-bahan untuk penyusunan konsep kebijaksanaan dan strategi operasional pelaksanaan program Pengembangan Ketahanan Keluarga.
- b. Melakukan upaya-upaya terciptanya pelaksanaan program pengembangan ketahanan keluarga.
- c. Melakukan identifikasi, analisis dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan program pengembangan ketahanan keluarga dan peningkatan kualitas lingkungan keluarga.
- d. Menyiapkan bahan evaluasi pelaksanaan program pemberdayaan ekonomi keluarga.
- e. Melakukan pekerjaan lainnya sesuai petunjuk Kepala Bidang KS dan PK.

**B. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh lapangan keluarga berencana yang terdiri dari Staf Badan KB dan KS Kabupaten Aceh Utara ditingkat Desa atau Kelurahan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab melakukan kegiatan penyuluh lapangan, penggerakan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan program KB KS dan kegiatan program pembangunan lain yang ditugaskan oleh pemerintah daerah di wilayah kerjanya. Informasi karakteristik responden digunakan sebagai informasi tentang para pegawai yang terlibat langsung dalam penelitian ini dari sudut pandang jenis kelamin, status, tingkat pendidikan, kepangkatan dan jabatan fungsional.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.3. Responden berdasarkan jenis kelamin**

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki     | 34        | 40,0    | 40,0          | 40,0               |
| Perempuan     | 51        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
| Total         | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

Pendiskripsian identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijabarkan sebagaimana, untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 34 responden atau 40% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 51 responden atau 60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden perempuan daripada laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.4. Responden berdasarkan umur**

| Umur        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| ≤ 30 tahun  | 6         | 7,1     | 7,1           | 7,1                |
| 30-40 tahun | 17        | 20,0    | 20,0          | 27,1               |
| 40-50 tahun | 37        | 43,5    | 43,4          | 70,6               |
| ≥ 50 tahun  | 25        | 29,4    | 29,4          | 100,0              |
| Total       | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

Identitas responden berdasarkan jenis umur dapat dijabarkan untuk responden dengan umur 30 tahun berjumlah 6 responden atau 7,1%, responden umur 30-40 tahun berjumlah 17 responden atau 20%, responden umur 40-50

tahun berjumlah 37 atau 43,5%, dan responden umur 50 tahun berjumlah 25 atau 29,4%. Sebagian besar responden merupakan usia produktif yaitu 40-50 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.5 Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

| Tingkat pendidikan | Frequency | Percent | Valid percent | Cumulative percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SLTP               | 5         | 5,9     | 5,9           | 5,9                |
| SLTA               | 50        | 50      | 58,8          | 64,7               |
| D3                 | 5         | 5,9     | 5,9           | 70,6               |
| SI                 | 25        | 29,4    | 29,4          | 100,0              |
| Total              | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

Data menunjukkan bahwa responden berpendidikan SLTP sebanyak 5 responden (5,9%), responden berpendidikan SLTA sebanyak 50 (58,8%), berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 responden (5,9%), SI sebanyak 25 responden (29,4%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa staf yang menjadi responden di Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera (KB KS) Kabupaten Aceh Utara yang terbanyak adalah berpendidikan SLTA.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

**Tabel 4.6 Responden berdasarkan lama bekerja**

| Lama bekerja | Frequency | Percent | Valid percent | Cumulative percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3 tahun      | 6         | 7,1     | 7,1           | 7,1                |
| 3-6 tahun    | 34        | 40,0    | 40,0          | 47,1               |
| 6-9 tahun    | 38        | 44,7    | 44,7          | 91,8               |
| 9 tahun      | 7         | 8,2     | 8,2           | 100,0              |
| Total        | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

Data menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja 3 tahun sebanyak 6 responden (7,1%), responden lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 34 (40,0%), responden lama bekerja 6-9 tahun sebanyak 38 responden (44,7%), responden lama bekerja 9 tahun sebanyak 7 (8,2%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa staf yang lama bekerja di UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera (KB KS) Kabupaten Aceh Utara adalah 6-9 tahun (44,7%).

### C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian instrument menggunakan uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap variabel yang ingin diukur (Singarimbun dan Efendi, 1989). Pengujian validitas instrument menggunakan perhitungan korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total yang dikenal menggunakan rumus korelasi *product moment*. Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{Tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$  dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005).

Pengujian reliabilitas instrument juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian tingkat reliabilitas instrument menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagaimana dikemukakan oleh Umar (2002). Kriteria instrument dikatakan reliabel bilamana koefisien alpha lebih tinggi dari 0,60 sebagaimana yang disarankan oleh Nunnally

(1967 dalam Ghozali, 2005). Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dilakukan dengan uji instrumen dan secara rinci disajikan pada rekapitulasi tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

| Variabel            | Indikator   | Sig. (2-tailed) | Keputusan | Koef Alpha | Keputusan |
|---------------------|---|-----------------|-----------|------------|-----------|
| Insentif Kerja (X1) | Upah / gaji (X <sub>11</sub> )                        | 0,000           | Valid     | 0.607      | Reliabel  |
|                     | Tunjangan Fungsional (X <sub>12</sub> )               | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | tunjangan operasional (X <sub>13</sub> )              | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | kepastian karier (X <sub>14</sub> )                   | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Sistem penghargaan (X <sub>15</sub> )                 | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Mampu mengerjakan (X <sub>16</sub> )                  | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | menyelesaikan pekerjaan (X <sub>17</sub> )            | 0,000           | Valid     |            |           |
| Semangat Kerja (X2) | Kapasitas pekerjaan (X <sub>21</sub> )                | 0,000           | Valid     | 0.722      | Reliabel  |
|                     | Uraian TUPOKSI (X <sub>22</sub> )                     | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Usia produktif pegawai (X <sub>23</sub> )             | 0,000           | Valid     |            |           |
| Prestasi Kerja (Y)  | Efektifitas dlm menyelesaikan tugas (y <sub>1</sub> ) | 0,000           | Valid     | 0.845      | Reliabel  |
|                     | Daya tanggap terhadap tugas (y <sub>2</sub> )         | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | ketrampilan dalam bekerja (y <sub>3</sub> )           | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Kualitas kerja (y <sub>4</sub> )                      | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Kuantitas kerja (y <sub>5</sub> )                     | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Tingkat pengetahuan (y <sub>6</sub> )                 | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Perencanaan kerja (y <sub>7</sub> )                   | 0,000           | Valid     |            |           |
|                     | Pelaksanaan rencana kerja (y <sub>8</sub> )           | 0,000           | Valid     |            |           |

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item-item instrument penelitian yang ada pada variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid karena nilai probabilitas  $<0,05$  ( $p < 0,05$ ) dan juga dikatakan reliable karena nilai koefisien alpha cronbach  $>0,6$ , sehingga seluruh item yang ada pada instrument penelitian ini dikatakan layak untuk pengujian selanjutnya.

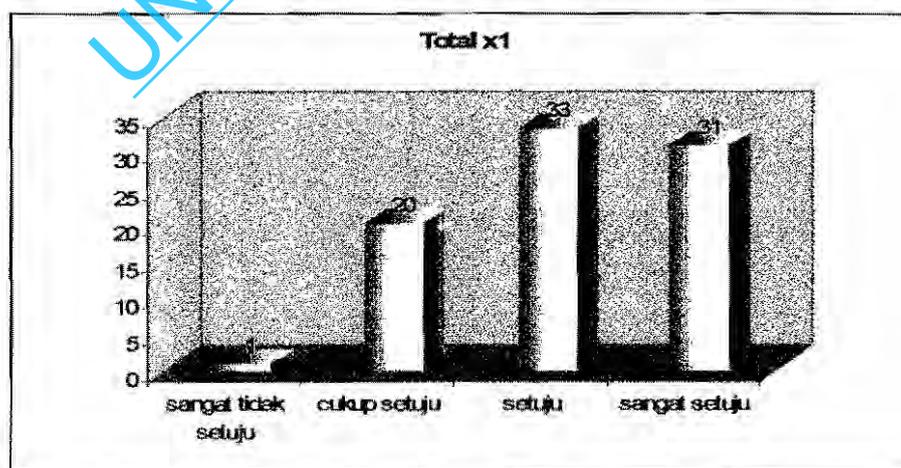
#### D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Tujuan analisis statistik deskriptif pada penelitian antara yaitu untuk menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dan untuk mengetahui respon gaya kepemimpinan yang diterapkan di lembaga UPT Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera menurut perspektif pegawai.

##### 1. Deskripsi Frekuensi Variabel Bebas Insentif Kerja ( $X_1$ )

Rekapitulasi *distribusi* frekuensi jawaban responden atas variabel bebas (insentif kerja) dari hasil angket dan wawancara secara ringkas dapat dilihat pada paparan berikut:

Grafik 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Bebas insentif Kerja ( $X_1$ )



Insentif merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Insentif juga mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil angket yang dihimpun dari 85 responden Penyuluh lapangan keluarga berencana yaitu Staf Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara ditingkat Desa atau Kelurahan mengenai variabel bebas Insentif kerja sebagaimana ringkasan tabulasi Grafik 4.1 dapat diperoleh informasi 33 responden memberikan tanggapan setuju, 31 memberikan respon sangat setuju dan 20 responden memberikan respon cukup setuju terhadap adanya insentif kerja yang meliputi pimpinan sebagai manifestasi pemegang kekuasaan dalam organisasi memberikan kenyamanan di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Kepastian system karier, sistem penghargaan atas prestasi, tunjangan, honorarium lembur dan hadiah. Indikator-indikator yang ditunjukkan pada variabel insentif tersebut dipandang penting oleh sebagian besar karyawan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Insentif merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ir. Mustanuddin, MM selaku Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga sejahtera pada tanggal 5 Agustus 2011 mengatakan bahwa sebagai berikut:

Tunjangan fungsional sesuai standar gaji pegawai dan sudah sesuai dengan tugas tanggung jawab yang diemban kepada staf itu sendiri. Dan tunjangan operasional yang diterima pegawai selama ini juga dapat terpenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kemudian beliau menambahkan bahwa: mengenai sistem kepastian karier juga telah dirasakan oleh pegawai, dimana pegawai yang mempunyai karir yang baik akan selalu saya promosikan dan kita beri penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, berupa tunjangan, honorium lembur, dan hadiah. Lebih lanjut berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Drs. Afifuddin, kepala bidang keluarga sejahtera pada tanggal 5 Agustus 2011 mengatakan bahwa :

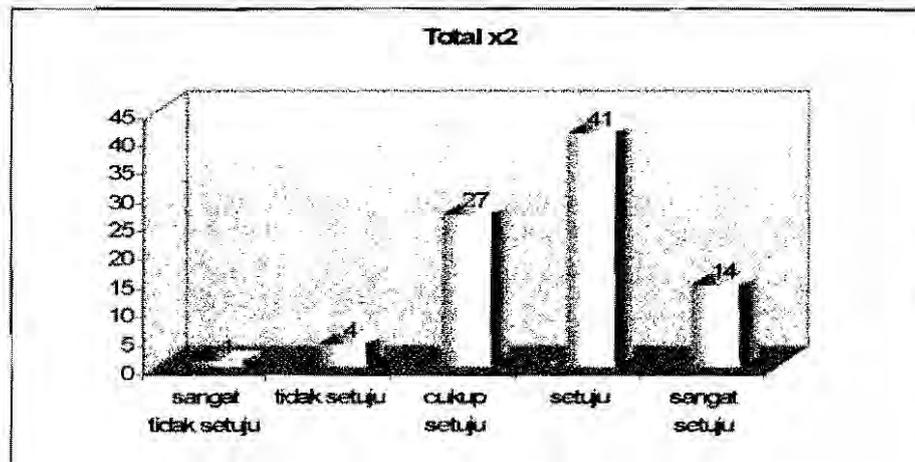
“Pegawai dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha menyelesaikan dengan sebaik mungkin mengerjakan dan mendapatkan hasil yang memuaskan, ini terlihat dari tidak ada keluhan dari masyarakat.” Dan Ibu Nurjannah, S.Ag Kepala seksi pemberdayaan masyarakat juga menambahkan bahwa “pegawai selalu berkonsultasi bila ada kendala dalam melakukan pekerjaan”

Berdasarkan dari data hasil wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa insentif kerja yang meliputi pimpinan sebagai manifestasi pemegang kekuasaan dalam organisasi memberikan kenyamanan di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik, insentif kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan lain dari hasil kerja. Bentuk insentif yang diberikan oleh pimpinan berupa promosi jabatan, kepastian karier, tunjangan, honorarium lembur dan hadiah.

## **2. Deskripsi Frekuensi Variabel Bebas Semangat Kerja (X2)**

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban/respon responden atas variabel bebas (semangat kerja) dapat dilihat pada paparan berikut :

Grafik 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Bebas Semangat Kerja (x2)



Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang-orang untuk kerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dalam pelaksanaan sehari-hari semangat kerja dan gairah kerja digabung menjadi satu yaitu semangat dan gairah kerja, karena sangat sulit memisahkan secara jelas antara semangat dan gairah kerja tersebut. Namun semangat dan gairah kerja dapat dibedakan dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dihimpun dari 85 responden Penyuluh lapangan keluarga berencana yaitu Staf Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara ditingkat Desa atau Kelurahan mengenai variabel semangat kerja sebagaimana ringkasan tabulasi Grafik 4.2 dapat diperoleh informasi 41 responden memberikan tanggapan setuju, 14 responden memberikan respon sangat setuju dan 27 responden memberikan respon ragu-ragu terhadap semangat kerja yang meliputi bangga pada pekerjaan, puas dalam menjalankan pekerjaan dan hasrat untuk maju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa sependapat dengan pentingnya semangat kerja sebagai yang ditunjukkan dengan kebanggaan atas pekerjaan, puas dalam menjalankan pekerjaan, juga

semangat untuk maju, perasaan telah diperlakukan secara baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya dan kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ir. Mustanuddin, MM selaku Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga sejahtera pada tanggal 5 Agustus 2011 mengatakan bahwa :

“Kapasitas pekerjaan yang saya tugaskan kepada pegawai sudah sesuai dengan jabatannya. Dan pembagian tugas pokok dan fungsinya sudah kita musyawarahkan dengan pegawai.

Kemudian beliau menambahkan bahwa: dengan kita musyawarahkan dalam pembagian tugas kepada pegawai, maka menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan adanya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Drs. Afifuddin, kepala bidang keluarga sejahtera pada tanggal 5 Agustus 2011 mengatakan bahwa:

“Pegawai dalam melakukan pekerjaan terlihat saling membantu antara sesama bila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Usian produktif pegawai tidak mempengaruhi pekerjaan, malah bila ada yg senior lebih disiplin dan rajin bekerja. Ini menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai yang lain.” Dan Bapak Muhammad, S.Pd kepala seksi keluarga sejahtera juga menambahkan ” bahwa pegawai yang usia sudah diatas kepala lima malah lebi rajin dan menjadi mentor bagi yang lain.”

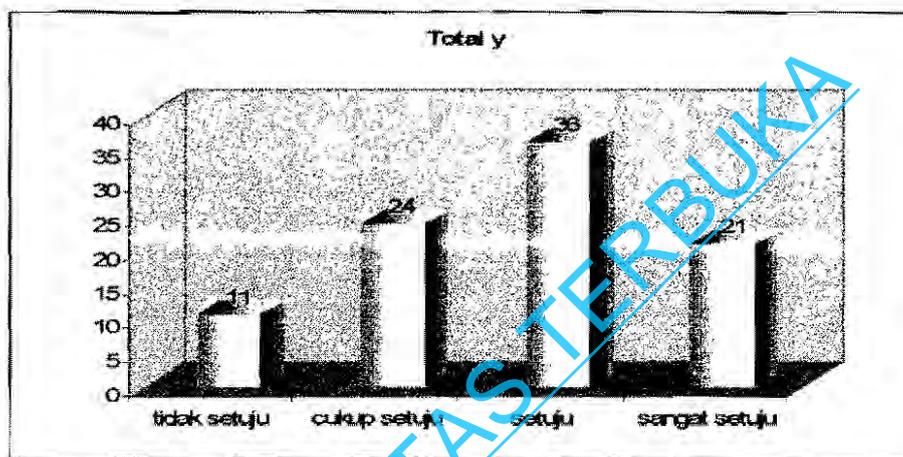
Berdasarkan dari data hasil wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa Semangat kerja merupakan kemampuan individu dan kelompok pegawai untuk bekerjasama dengan giat dan konsekwen dalam melakukan pekerjaan sesuai target dan tercapai tujuan bersama. Dalam pelaksanaan sehari-hari semangat kerja dan gairah kerja digabung menjadi satu yaitu semangat dan gairah kerja, karena ketikan pegawai memliki semangat maka gairah kerja akan datang sendiri.

Pembagian tugas pokok selalu dimusyawarahkan dengan staf, dan usian tidak menjadi penghalang dalam bekerja.

### 3. Deskripsi Frekuensi Variabel Terikat Prestasi Kerja (y)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel terikat kinerja karyawan atau pegawai dapat dilihat sebagaimana paparan berikut:

Grafik 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Terikat Prestasi Kerja (y)



Prestasi kerja mengacu pada sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. Prestasi kerja juga sebagai pokok (hasil) pekerjaan yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar kerja. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dan masing-masing individu. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi atau perusahaan para karyawan, buruh, mandor, manajer dan sebagainya untuk mengetahui prestasi kerjanya juga dilakukan dengan penilaian dengan maksud untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan ataukah belum.

Hasil penelitian yang dihimpun dari 85 responden Penyuluh lapangan keluarga berencana yaitu Staf Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera Kabupaten Aceh Utara ditingkat Desa atau Kelurahan mengenai variabel terikat kinerja pegawai atau karyawan dapat digambarkan sebagaimana ringkasan pada Grafik 4.3 dapat diperoleh informasi 36 responden memberikan tanggapan setuju, 21 responden memberikan respon sangat setuju dan 24 responden memberikan respon ragu-ragu.

Informasi tersebut memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan atau pegawai yang meliputi kesungguhan kerja, jelas dalam menerima tugas, kemampuan dalam bekerja, ketrampilan dalam bekerja, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan melaksanakan tugas merupakan aspek penting yang dijadikan tolok ukur keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan juga merupakan indikator terbentuknya kinerja pada lembaga atau organisasi Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera.

Prestasi kerja mengacu pada sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. Prestasi kerja juga sebagai pokok (hasil) pekerjaan yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar kerja. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dan masing-masing individu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Afifuddin, kepala bidang keluarga sejahtera pada tanggal 5 Agustus 2011 mengatakan bahwa:

”Pegawai ada juga melakukan kesalahn tapi tidak sering” dan dalam melakukan pekerjaan sudah baik dan cakap berdasarkan petunjuk teknis.

lebih lanjut menambahkan bahwa " pegawai masih diperlukan ketrampilan tambahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan yang mereka kerja juga sangat tergantung dari pengalaman yang mereka dapatkan, baik itu dari pelatihan maupun penataran yang telah diikuti selama ini."

Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Dapatlah diketahui bahwa untuk menilai keterampilan yang berasal dari pengetahuan pegawai yang bersangkutan bersifat potensial dan abstrak sehingga tidak mudah untuk mengetahuinya, hanya bisa dilihat dari tinggi rendahnya tingkat pengetahuan pemahaman pegawai akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan dari tingkat pendidikan/pelatihan teknis sesuai tingkatan yang pernah diikutinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad, S.Pd kepala seksi keluarga sejahtera pada tanggal 06 Agustus 2011 menjelaskan bahwa:

"Keterampilan para pegawai di lingkungan Dinas penyuluh lapangan keluarga berencana di badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera masih belum maksimal, tetapi pada pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan yang penting dapat dilaksanakan dengan baik walaupun kadang-kadang tidak maksimal hasilnya."

Menurut keterangan yang diperoleh penulis dari hasil wawancara Ibu Nurjannah, S.Ag Kepala seksi pemberdayaan masyarakat pada tanggal 06 Agustus 2011 mengatakan bahwa :

"Tingkat keterampilan para pegawai dan tenaga kontrak dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan kependudukan masih kurang."

Menyikapi permasalahan tersebut berbagai upaya dilakukan oleh Badan Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) Kabupaten Aceh Utara sepanjang tahun 2011 sampai dengan tahun 2012 dengan mengikutsertakan para pegawai pada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun

lembaga non pemerintah sehingga program kegiatan dan proses pelayanan publik dapat berjalan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas dapat jelaskan bahwa prestasi kerja karyawan atau pegawai yang diukur meliputi : 1) Kesungguhan kerja; jelas dalam menerima tugas. 2) Kemampuan dalam bekerja; ketrampilan dalam bekerja, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan melaksanakan tugas merupakan aspek penting yang dijadikan tolok ukur keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan juga merupakan indikator terbentuknya kinerja pada lembaga atau organisasi Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera. Ketrampilan kerja masih memerlukan perhatian khusus, karena hasil yang didapatkan hasilnya belum maksimal

#### **E. Analisis Statistik Inferensif**

Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan menggunakan:

##### **a. Uji Asumsi Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai  $VIF > 10$ .

Hasil perhitungan statistik uji asumsi multikolinieritas ditunjukkan sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Pengujian Multikolinieritas**

| Variabel Bebas      | Tolerance | VIF   |
|---------------------|-----------|-------|
| Insentif Kerja (X1) | 0,960     | 1,042 |
| Semangat Kerja (X2) | 0,960     | 1,042 |

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifat non multikolinieritas karena nilai VIF < 10.

#### b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas**

| Variabel Bebas      | R    | sig  | Keterangan        |
|---------------------|------|------|-------------------|
| Insentif Kerja (X1) | 0,06 | 0,57 | Homoskedastisitas |
| Semangat Kerja (X2) | 0,02 | 0,83 | Homoskedastisitas |

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dengan Insentif Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) mengandung homoskedastisitas karena besarnya nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$ .

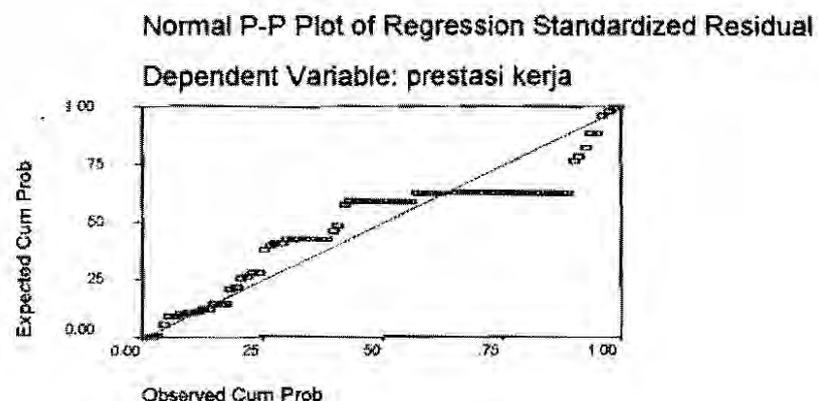
### c. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Secara rinci distribusi normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Data**

|                        | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| N                      | 85                      |
| Kolmogorov-Smirnov Z   | 2.38                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.09                    |

**Grafik 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Data**



Dari hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,09 > 0,05$ , sehingga data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya, begitu juga asumsi normalitas dari segi grafik dapat dibuktikan pada Grafik 4.4 yang menunjukkan titik-titik data yang dianalisis cenderung mengumpul pada sekitar garis kemiringan (slop).

#### F. Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dibentuk oleh variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0.38. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara variabel kepemimpinan dengan Insentif Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) mengacu pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai sebesar 0.38. Hal ini menunjukkan bahwa 38% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel bebas dalam penelitian ini (insentif Kerja (x1) dan Semangat Kerja (x2). Sedangkan sisanya sebesar 62% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil analisis regresi berganda dengan variabel bebas variabel Insentif Kerja (x1) dan Semangat Kerja (x2) dan variabel terikat Prestasi Kerja dapat disajikan sebagaimana Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel            | Standardized Coefficients ( $\beta$ ) | T <sub>hitung</sub> | Sig. | Keputusan  |
|---------------------|---------------------------------------|---------------------|------|------------|
| (Constant)          | 10.49                                 |                     |      |            |
| Insentif Kerja (X1) | 0.03                                  | 2.03                | 0.00 | Signifikan |
| Semangat Kerja (X2) | 0.61                                  | 6.87                | 0.00 | Signifikan |
| Adjusted R Square   | = 0.38                                |                     |      |            |
| F <sub>hitung</sub> | = 27.11                               |                     |      |            |
| F <sub>Tabel</sub>  | = 9.5521                              |                     |      |            |
| Sign. F             | = 0.000(a)                            |                     |      |            |
| $\alpha$            | = 0,05                                |                     |      |            |

- Keterangan :
- Jumlah data (observasi) = 35
  - Nilai T<sub>Tabel</sub>  $\alpha = 5\% = 1,980$
  - Dependent Variabel Prestasi Kerja (y)

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh informasi bahwa hasil ANOVA yang digunakan sebagai pengujian tingkat kesesuaian model menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel terikat yang dianalisis, sehingga dapat dimaknai bahwa semua variabel bebas (Insentif Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel terikat (Prestasi Kerja).

Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Insentif Kerja (X1) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan bahwa Insentif Kerja mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas Semangat Kerja (x2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan bahwa Semangat Kerja mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Sedangkan diantara variabel bebas (Insentif Kerja dan Semangat Kerja) yang dominan mempengaruhi variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah variabel yang memiliki nilai beta yang telah distandarisasi (*Standardized Coefficients*) terbesar yaitu variabel Semangat Kerja dengan Beta *Standardized Coefficients* sebesar 0.61.

#### **G. Pembahasan Penelitian**

Interpretasi data secara statistik telah dilakukan guna menjelaskan secara lebih rinci sesuai rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interpretasi secara statistika maka kajian pembahasan lebih mendalam dapat disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel insentif dan semangat kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil pengujian secara statistik (Tabel 4.5) dapat dikemukakan bahwa secara serentak variabel Insentif kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa variabel insentif kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya dalam

penelitian yang dilakukan pada pegawai fungsional Badan Pemberdayaan masyarakat Keluarga Sejahtera di Kabupaten Aceh Utara semua variabel bebas yang dibangun oleh variabel insentif kerja yaitu berkenaan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi Badan Pemberdayaan masyarakat Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow (*dalam Robbins, 2006*), bahwa kinerja karyawan akan mengalami peningkatan jika pimpinan mampu memberikan motivasi dan karyawan. Hasil penelitian ini juga menguatkan temuan penelitian yang dikemukakan oleh Budiarsi (1991) dan Uddin Ismail (2001), terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Dengan demikian pada konteks lembaga Badan Pemberdayaan masyarakat Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara jika karyawan diberikan Insentif khusus dan terus disemangati kerjanya maka upaya tersebut mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Herzberg (1959: 23), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh 2 faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a. *Maintenance Factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg

merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan intensif bagi karyawan, tetapi merupakan kerharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

- b. *Incentif Factor*, adalah faktor Insentif yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor insentif ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

Konsep hygiene juga disebut teori dua faktor, yaitu:

1. Isi (*Content = swat is fiers*) Pekerjaan
  - f. Prestasi (*achievement*)
  - g. Pengakuan (*recognition*)
  - h. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
  - i. Tanggung Jawab (*responsibility*)
  - j. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya.

2. Faktor Higienis (*demotivasi = dissatisfiers*)
  - f. Gaji atau upah (*wages or salaries*)
  - g. Kondisi kerja (*working condition*)
  - h. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
  - i. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
  - j. Kualitas supervise (*quality supervisor*)

Teori ini menimbulkan faham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan

faktor insentif) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan sedemikian rupa sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

2. Pengaruh variabel insentif kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

a. Pengaruh Variabel Insentif Kerja terhadap Prestasi Kerja

Insentif berkenaan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Insentif mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil pengujian secara statistika (Tabel 4.11) menunjukkan bahwa Insentif kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika karyawan terus ditingkatkan insentifnya dengan memenuhi kebutuhan baik kebutuhan materi maupun non materi maka prestasi kerja karyawan juga akan terpacu supaya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya pada lembaga Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

Menurut Hasibuan (2001: 117), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Mangkunegara (2002: 89), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Sedangkan menurut Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Menurut Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa: Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab

walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

#### b. Pengaruh Variabel Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja

Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang-orang untuk kerjasama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. Dalam pelaksanaan sehari-hari semangat kerja dan gairah kerja digabung menjadi satu yaitu semangat dan gairah kerja, karena sangat sulit memisahkan secara jelas antara semangat dan gairah kerja tersebut. Namun semangat dan gairah kerja dapat dibedakan dengan kepuasan kerja.

Hasil pengujian secara statistika menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya jika karyawan diberikan semangat khusus pada kegiatan atau aktifitas sehari-hari di kantor maka karyawan merasa percaya diri dan prestasi kerjanya juga akan mengalami peningkatan.

Menurut Lateiner yang dikutip Soekemi RB dkk (1988) bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Perlu diketahui bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja adalah muara dari insentif kerja, sedangkan produktivitas adalah muara dari semangat, gairah dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, untuk itu hendaknya setiap individu diharapkan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman untuk mencapai prestasi kerjanya.

Melaksanakan aktivitas kerjanya maka sangat perlu diketahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut. Sebagaimana Westra (1980: 24), menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
3. Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
7. Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya”.

Kemudian Nawawi (1990:19), menyatakan bahwa ”faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, Susana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi”. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anoraga (1998) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh,

seperti halnya Westra (1980) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh".

Menurut Nitisemito (1982) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan.

Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan bahwa :

"Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah".

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis (Westra, 1980).

### 3. Variabel Semangat Kerja merupakan Variabel yang Dominan Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis secara statistik pada bagian *Standardized Coefficients*

( $\beta$ ) sebagaimana tertera pada Tabel 4.11 dapat diperoleh informasi bahwa

semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara. Informasi ini sebagai bukti bahwa jika pimpinan organisasi memberikan keleluasaan kepada bawahannya untuk menentukan cara bagaimana tugas dapat diselesaikan secara cepat dan tepat dan pimpinan juga memberikan semangat khusus misalnya pujian, kelengkapan infrastruktur di kantor dan keleluasaan dalam berkomunikasi dengan pihak lain maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja para pegawai yang berupa kemampuan dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur organisasi.

Menurut Dharma (1986) Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. Musanef (1989) menjelaskan bahwa arti prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Jadi prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai pokok (hasil) pekerjaan yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar kerja. Selain itu Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dan masing-masing individu. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi atau perusahaan para karyawan, buruh, mandor, manajer dan sebagainya untuk mengetahui prestasi kerjanya juga dilakukan dengan penilaian. Dengan maksud untuk mengetahui apakah karyawan

tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan ataukah belum.

Heneman, Schab dan Fossun (1986) mengemukakan bahwa secara umum pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan: *Pertama*, identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. *Kedua*, penetapan standar kinerja.

Lopez (1982) dalam studinya mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yaitu meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

Pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja (Dharma, 1985) *Kuantitas* yaitu jumlah yang harus diselesaikan; *Kualitas* yaitu mutu yang harus dikerjakan; *ketepatan waktu* yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan. Syarief (1987) menjelaskan bahwa pengukuran prestasi kerja adalah mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian) jumlah waktu (ketepatan dan kecepatan), jumlah macam

kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) pengetahuan tentang pekerjaan. Dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diukur oleh atasan atau pimpinan.

Sistem penilaian prestasi kerja mempunyai banyak sekali manfaat. Siagian (1998) menyatakan manfaat system penilaian yang baik adalah:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
3. Untuk kepentingan mutasi
4. Guna menyusun pendidikan dan latihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

#### 4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan paparan deskriptif menunjukkan bahwa insentif kerja dan semangat kerja merupakan aspek penting dalam memberikan stimulus semangat, produktifitas, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya insentif merupakan aspek penting yang mendapat perhatian dengan baik oleh para pegawai di lembaga Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara, sedangkan semangat kerja merupakan bagian penting yang dapat menunjang prestasi kerja.

Temuan penting penelitian ini jika pemimpin mampu menjelaskan setiap keputusan dan memberi motivasi kepada bawahan maka pegawai juga merasa dapat mengembangkan inovasi dan menyelesaikan tugas secara cepat, tepat, akurat dan bertanggung jawab.

Temuan penelitian ini dapat membantu pimpinan di lingkungan Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara yang secara khusus berhubungan dengan bagaimana memberikan pengarahan, mendampingi dan meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi khusus dan menyemangati karyawan guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Hasil dari studi ini menunjukkan pentingnya pimpinan juga berfungsi sebagai motivator bagi bawahannya guna meningkatkan prestasi kerja pegawai. Temuan penelitian ini juga memberikan informasi bagi pimpinan organisasi Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara bahwa insentif kerja dan semangat kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam konteks Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

#### 5. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan yang dialami. Keterbatasan ini dikemukakan karena peneliti menyadari terdapat beberapa hal yang cukup penting guna melengkapi penelitian ini namun peneliti menemukan pada saat pelaporan akhir penelitian telah tersusun dan tidak memungkinkan lagi studi lapang. *Pertama*, dalam penelitian variabel yang mempengaruhi prestasi kerja ditentukan oleh budaya organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Denison *et al* (2004). *Kedua*, prestasi kerja karyawan atau pegawai tidak didasarkan pada insentif dan semangat kerja saja, tetapi model kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai penelitian yang dilakukan oleh Cuadrado *et al* (2008).

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Insentif dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pegawai pada UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara. Artinya jika karyawan dalam melaksanakan aktifitasnya terus diberikan semangat dan motivasi oleh pimpinan maka hal tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan kecepatan, ketelitian dan tanggung jawab pegawai pada saat menyelesaikan tugas.
2. Variabel semangat dan Insentif kerja secara parsial mempengaruhi prestasi kerja pegawai fungsional pada UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara, artinya jika pemimpin memberikan tanggung jawab penuh tugasnya kepada pegawai dan memberikan insentif maka pegawai akan menyelesaikan tugas dengan baik dan tanggung jawab, namun jika pegawai banyak mengalami tekanan secara terus-menerus dan kurang diberi kepercayaan dalam menyelesaikan tugas maka pegawai akan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga prestasi kerjanya juga tidak dapat mendukung kinerja secara organisatoris.
3. Variabel semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.

## B. Saran

Sebagai tindaklanjut dari beberapa temuan penelitian maka peneliti merekomendasikan dalam bentuk saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara hendaknya memperhatikan secara seksama pentingnya pemberian insentif dan semangat dengan cara memperhatikan kebutuhan pegawai dan budaya organisasi sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karakter pegawai supaya prestasi kerja pegawai juga tetap mengalami peningkatan.
2. Pada konteks UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara semangat kerja merupakan stimuli yang sesuai dengan karakteristik pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara memberi *celebrate* dan memberikan keleluasaan dalam beraktifitas merupakan model yang sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik pegawai di UPT Badan KB KS Kabupaten Aceh Utara.
3. Temuan penelitian menunjukkan semangat kerja pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja di UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara sehingga bagi pimpinan pada instansi tersebut diharapkan dapat merealisasikan model penyemangat atau motivator khususnya dalam konteks pegawai fungsional (petugas lapangan) pada instansi tersebut.

4. Bagi peneliti selanjutnya sangatlah penting mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang lebih rinci sehingga mampu menghasilkan temuan yang lebih tajam dan mendalam untuk pengembangan ilmu Administrasi Publik.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suarsimi. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad (2001). *Psiskologi industri dan sosial*, Edisi Keenam, Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (1981). *Psikologi industri*, Edisi revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Anoraga. P (1998). *Psikologi kerja*. Jakarta: Renikacipta.
- Arimurti. D (2003). *Pengaruh insentif terhadap kinerja sumber daya manusia (menurut persepsi karyawan) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung*. Diambil 20 April 2011, dari situs <http://dspace.widyatama.ac.or/haddle>.
- Bernardin, John H & Joice F.A Russel (1993). *Human Rescurce Management*, Singapore: Mc Grw-hill Inc.
- Dharma, A (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali.
- Dharma, A (1986). *Gaya kepemimpinan yang efektif bagi para manajer*, Bandung: PT. Sinar Baru.
- Gibson, J.L, Ivansevich JM, & Donnelly, Jr. H. (1984). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid Satu, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson J.L; Ivancevich, JM & Donnelly, Jr. H. (1984). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku , Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Gujarati. D. (1995). *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Ghazali. H.(2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*, Edisis ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogiri.
- Flippo, Edwin B. (1993). *Manajemen prestasi kerja*, Edisi kedua, Jakarta: Rajawali.
- Hasibuan. H. Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. H. Malayu SP. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia (dasar dan kunci keberhasilan)*, Jakarta: CV. Haji.
- Heneman, S. F, dan Dyer. (1986). *Personnel/ Human Resource Management*, Third Edition. USA : IRWIN Inc.
- Handoko. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BPFE UGM.

- Handoko. (1996). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi kedua, cetakan ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg. F.M (1959). *The Motivation to Work*, New York: John Willey and Sons.
- Herzberg. F.M. (1981). *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro. Mudrajad. (2001). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Kusriyanto. B. (1996). *Meningkatkan Produktif Karyawan* . Jakarta: LPPM dan Pustaka Bina Pressindo.
- Musanef. (1989). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nitisemito, A.S. (1992). *Manajemen Personalia*, Cetakan ke delapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2002). *Prilaku konsumen*. Bandung: Refika.
- Moekijat. (1995). *Tata laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Cetakan 7. Bandung: Mandar Maju.
- Nimran, Umar. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya: Malang.
- Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. (1990). *Metodologi Bidang Sosial*. Yogyakarta: Bagian penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Owens. (1991). *Organizational Behavior in Education*. Fourth Editions, International Editions. Prentice-Hall.
- Pangabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Irawan. P. (2007). *Metodologi Penelitian Aministrasi (Buku 1, Modul 1-12)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Robins. S.P. (1996). *Perilaku Oorganisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo.
- Robins. S.P.(1986). *Komunikasi Efektif*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Siagian, S.P. (2000). *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S.P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Karunika.

- Siagian, S.P(1988). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun. M (1993). *Metode Penelitian Durvei*. Jakarta: Penerbit LP3S.
- Siagian, S.P(1989). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: PD. Mahkota.
- Santoso. (1999). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Stiyadin. (1994). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rinekacipta.
- Sudjana. (1992). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Soekemi, S, dkk. (1988). *Hubungan Ketenagakerjaan* Jakarta : Karunika.
- Syarif, R. (1987). *Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan*. Bandung: Angkasa.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer : Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV Rajawali Pers.
- Suyadi, M.D. (1997). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi (suatu kajian terhadap manager menengah pada PT. Perkebunan Nusantara XII di Propinsi Jawa Timur )*. Tesis Magister, Administrasi Publik Universitas Brawijaya. Malang.
- Sujatmoko. (2007). *Pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin' Donuts cabang Arteri Jakarta*. Tesis Magister, Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Steer. (1995). *Efektifitas Organisasi*, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. ( 1999). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Lopez, E. (1982). *A Test of the Self-Consistency: Theory of the job performance-job satisfaction relationship academy of management*. Journal, V. 25, 14-25.
- Terry G.R. (1983). *Principles of Management*, Homewood Illinois: D. Irwan Inc.
- Thoha M. (1997). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Raja Arafindo Persada.
- Umar. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Oganisasi*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winarso, D. (1993). *Bunga Rampai Kepemimpinan*. Pasuruan: Garuda Buana Indah.
- Walker, J. W. (1992). *Human Resource Strategy*. New York: McGraw-Hill, Inc.

- Woyngou. (2005). *Analisis Pengaruh Factor Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Peningkatan kinerja Karyawan di koperasi unit Desa di Kabupaten Yapen Waropen Seriu Papua. Jurnal Aplikasi Manajemen. V.3 (2), 16-24*
- Westra. (1980). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberty.
- Zainun. (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.
- Undang-Undang tahun 1974. No.8. tentang *Pokok-pokok kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang tahun 1999. No. 43. tentang *Pemerintahan daerah*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Undang-Undang tahun 1999. No. 22. tentang *Pemerintahan daerah*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Undang-Undang tahun 2004. No. 32. tentang *Pemerintahan daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah RI No. 50 tahun 2005. tentang *Penyelenggaraan penyiaran lembaga penyiaran swasta*. Jakarta: Kementerian Infokom.
- Bupati Aceh Utara. (2008). *Peraturan Bupati Aceh Utara Nomor 6 Tahun 2008 tentang Rincian tugas, fungsi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kabupaten Aceh Utara*. Lhoksukon: Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara.
- Bupati Aceh Utara. (2004). *Peraturan Bupati Aceh Utara Nomor 6 Tahun 2004 tentang Pembentukan organisasi dinas daerah Kabupaten Aceh Utara*. Lhoksukon: Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara.
- PP. Nomor.10. Tahun 1979 dan SE BAKN No.02/SH1979 *Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri sipil*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Lakip. (2007). *Peraturan pemerintah RI Nomor 3 tahun 2007 tentang Laporan penyelenggaraan pemerintah daerah kepada pemerintah Kabupaten Aceh Utara*. Lhoksukon: BPMKS.
- Kementrian Negara Pemberdayaan Masyarakat/BKKBN. (2001). *Surat keputusan menteri negara pemberdayaan perempuan/kepala BKKBN Nomor.10/HK.010/B5/2001 tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja BKKBN Pusat*. Jakarta: BKKBN.

## Lampiran.1

## DAFTAR PERTANYAAN/ANGKET UNTUK PEGAWAI

**Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Penyuluh Keluarga Berencana Di Bidang Pemberdayaan  
Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.**

**1. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Petunjuk: isilah titik-titik di bawah ini:

1. Nama responden : .....
2. Jenis kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Tingkat Pendidikan : .....
5. Jabatan di tempat kerja : .....
6. Lama bekerja : .....

**II. DAFTAR PERTANYAAN**

**Petunjuk :**

Pilihlah jawaban di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu/Saudara dianggap sesuai dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan :

- 1. Sangat Setuju (SS)**  
Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.
- 2. Setuju (S)**  
Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak benarnya.
- 3. Cukup Setuju (CS)**  
Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut benar dan sesuai dengan pemikiran.

**4. Kurang Setuju (KS)**

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju atau tidak setuju.

**5. Tidak Setuju (TS)**

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak tidak benar.

**1. Pernyataan Tentang Insentif (X1)**

| No | Pernyataan   | TS | KS | CS | S | SS |
|----|--|----|----|----|---|----|
| 1. | Besarnya gaji yang diterima dari Pemerintah sudah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.  |    |    |    |   |    |
| 2. | Tunjangan Fungsional yang Saudara terima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga setiap hari.  |    |    |    |   |    |
| 3. | Besarnya tunjangan operasional dari BKKBN Pusat dan Pemda Kabupaten Aceh Utara dapat memenuhi kebutuhan minimal sehari-hari.                             |    |    |    |   |    |
| 4. | Sistem kepastian karier telah dirasakan oleh Saudara sebagai pegawai selama ini.   |    |    |    |   |    |
| 5. | Sistem penghargaan atas prestasi kerja telah dirasakan oleh Saudara sebagai pegawai selama ini.  |    |    |    |   |    |
| 6. | Saudara dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk mampu mengerjakan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dari hasil yang didapatkan kemarin. |    |    |    |   |    |
| 7. | Dalam menyelesaikan pekerjaan Saudara akan berusaha untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dibandingkan dari teman yang lain.                           |    |    |    |   |    |

**2. Pernyataan Tentang Semangat Kerja (X2)**

| No | Pernyataan   | TS | KS | CS | S | SS |
|----|--|----|----|----|---|----|
| 1. | Kapasitas pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan kedudukan (Posisi/Jabatan) Saudara sekarang ini. |    |    |    |   |    |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 2. | Uraian TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) sudah sesuai dengan Pangkat (Golongan) Saudara.                        |  |  |  |  |  |
| 3. | Umur juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan Saudara. |  |  |  |  |  |

### 3. Pernyataan Tentang Prestasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan   | TS | KS | CS | S | SS |
|----|--|----|----|----|---|----|
| 1. | Bagi Saudara melaksanakan kesalahan atau ketidaktepatan dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang sering terjadi.                                  |    |    |    |   |    |
| 2. | Bagi Saudara selama bekerja di Badan KB dan KS Kabupaten Aceh Utara ini telah melakukan pekerjaan dengan baik dan cakap berdasarkan petunjuk teknis. |    |    |    |   |    |
| 3. | Ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan Saudara masih diperlukan oleh Badan KB dan KS Kabupaten Aceh Utara.   |    |    |    |   |    |
| 4. | Kualitas kerja Saudara sangat tergantung pada sering atau tidak seringnya Saudara mengikuti Kursus, Penataran atau Diklat.                           |    |    |    |   |    |
| 5. | Semakin banyak kuantitas kerja yang dibebankan menandakan bahwa Saudara mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal.                       |    |    |    |   |    |
| 6. | Saudara akan berusaha untuk mencari inovasi baru sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang Saudara tekuni.                   |    |    |    |   |    |
| 7. | Selesai atau tidaknya pekerjaan yang dibebankan pada Saudara tergantung pada perencanaan kerja yang dibuat.  |    |    |    |   |    |
| 8. | Pembuatan Rencana kerja merupakan langkah awal agar pekerjaan yang dihasilkan dapat optimal.   |    |    |    |   |    |

## Lampiran.1

## DAFTAR PERTANYAAN/ANGKET UNTUK PIMPINAN

**Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Penyuluh Keluarga Berencana Di Bidang Pemberdayaan  
Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.**

**I. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Petunjuk: isilah titik-titik di bawah ini:

1. Nama responden : .....
2. Jenis kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Tingkat Pendidikan : .....
5. Jabatan di tempat kerja : .....
6. Lama bekerja : .....

**II. DAFTAR PERTANYAAN**

**Petunjuk :**

Pilihlah jawaban di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu/Saudara dianggap sesuai dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan :

1. **Sangat Setuju (SS)**  
Berati Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.
2. **Setuju (S)**  
Berati Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak benarnya.
3. **Cukup Setuju (CS)**  
Berati Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut benar dan sesuai dengan pemikiran.

**4. Kurang Setuju (KS)**

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju atau tidak setuju.

**5. Tidak Setuju (TS)**

Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak tidak benar.

**1. Pernyataan Tentang Insentif (X1)**

| No | Pernyataan   | TS | KS | CS | S | SS |
|----|--|----|----|----|---|----|
| 1. | Besarnya gaji yang diterima dari Pemerintah sudah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban pegawai.  |    |    |    |   |    |
| 2. | Tunjangan Fungsional yang terima oleh pegawai dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga setiap hari.   |    |    |    |   |    |
| 3. | Besarnya tunjangan operasional dari BKKBN Pusat dan Pemda Kabupaten Aceh Utara dapat memenuhi kebutuhan minimal sehari-hari.                             |    |    |    |   |    |
| 4. | Sistem kepastian karier telah dirasakan oleh pegawai Saudara selama ini.   |    |    |    |   |    |
| 5. | Sistem penghargaan atas prestasi kerja telah dirasakan oleh pegawai saudara selama ini.  |    |    |    |   |    |
| 6. | Pegawai dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk mampu mengerjakan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dari hasil yang didapatkan kemarin. |    |    |    |   |    |
| 7. | Pegawai menyelesaikan pekerjaan akan berusaha untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dibandingkan dari teman yang lain                                  |    |    |    |   |    |

## 2. Pernyataan Tentang Semangat Kerja (X2)

| No | Pernyataan  | TS | KS | CS | S | SS |
|----|---|----|----|----|---|----|
| 1. | Kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sudah sesuai dengan kedudukan (Posisi/Jabatan) sekarang ini. |    |    |    |   |    |
| 2. | Uraian TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) sudah sesuai dengan Pangkat (Golongan) pegawai.                         |    |    |    |   |    |
| 3. | Umur pegawai juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.  |    |    |    |   |    |

## 3. Pernyataan Tentang Prestasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan  | TS | KS | CS | S | SS |
|----|---|----|----|----|---|----|
| 1. | Pegawai Saudara melakukan kesalahan atau ketidaktepatan dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang sering terjadi.                                     |    |    |    |   |    |
| 2. | Pegawai Saudara selama bekerja di Badan KB dan KS Kabupaten Aceh Utara ini telah melakukan pekerjaan dengan baik dan cakap berdasarkan petunjuk teknis. |    |    |    |   |    |
| 3. | Ketrampilan/skill dalam melaksanakan pekerjaan oleh pegawai, masih diperlukan oleh Badan KB dan KS Kabupaten Aceh Utara.                                |    |    |    |   |    |
| 4. | Kualitas kerja pegawai sangat tergantung pada sering atau tidak seringnya pegawai mengikuti Kursus, Penataran atau Diklat.                              |    |    |    |   |    |
| 5. | Semakin banyak kuantitas kerja yang dibebankan menandakan bahwa pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal.                          |    |    |    |   |    |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 6. | Pegawai saudara akan berusaha untuk mencari inovasi baru sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang ditekuni. |  |  |  |  |  |
| 7. | Selesai atau tidaknya pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tergantung pada perencanaan kerja yang telah dibuat.                    |  |  |  |  |  |
| 8. | Pembuatan Rencana kerja merupakan langkah awal agar pekerjaan yang dihasilkan optimal.   |  |  |  |  |  |

**UNIVERSITAS TERBUKA**

| No | JK | Umur | Pendidikan | Lama Kerja | X1 | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X2 | X2.1 | x2.2 | x2.3 | Y | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 |
|----|----|------|------------|------------|----|------|------|------|------|------|------|------|----|------|------|------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 4    | 2          | 2          | 1  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2  | 1    | 2    | 3    | 1 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |
| 2  | 2  | 3    | 2          | 2          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 3    | 2  | 1    | 2    | 3    | 1 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |
| 3  | 2  | 4    | 2          | 2          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 2    | 3    | 2  | 1    | 2    | 3    | 1 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 4  | 2  | 4    | 2          | 2          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 3    | 2    | 2  | 2    | 2    | 3    | 1 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 5  | 2  | 4    | 4          | 3          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 3    | 2    | 1  | 2    | 2    | 1    | 1 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  |
| 6  | 2  | 3    | 4          | 3          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 3    | 3    | 1  | 1    | 2    | 1    | 1 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  |
| 7  | 2  | 4    | 4          | 3          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 3    | 3    | 1  | 1    | 1    | 1    | 1 | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  |
| 8  | 2  | 4    | 2          | 3          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 3    | 2    | 1  | 1    | 1    | 1    | 1 | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  |
| 9  | 1  | 4    | 2          | 3          | 2  | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 3    | 2    | 1  | 1    | 1    | 1    | 1 | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 10 | 2  | 4    | 2          | 4          | 2  | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    | 3    | 4    | 1  | 1    | 1    | 1    | 1 | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  |
| 11 | 2  | 3    | 2          | 4          | 2  | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 3    | 4    | 1  | 1    | 1    | 1    | 1 | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 12 | 2  | 3    | 2          | 4          | 2  | 3    | 1    | 1    | 1    | 2    | 3    | 4    | 1  | 2    | 1    | 2    | 1 | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 13 | 2  | 1    | 2          | 2          | 2  | 2    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    | 3    | 2  | 2    | 2    | 2    | 1 | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 14 | 2  | 4    | 2          | 2          | 2  | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2  | 1    | 2    | 2    | 1 | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| 15 | 2  | 4    | 2          | 2          | 2  | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 3    | 1  | 1    | 2    | 1    | 2 | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| 16 | 1  | 4    | 2          | 2          | 2  | 3    | 1    | 1    | 2    | 2    | 4    | 4    | 1  | 1    | 2    | 1    | 2 | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 17 | 2  | 4    | 4          | 2          | 2  | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 4    | 3    | 1  | 2    | 1    | 1    | 2 | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  |
| 18 | 1  | 4    | 4          | 2          | 2  | 1    | 1    | 1    | 2    | 1    | 4    | 3    | 1  | 2    | 1    | 1    | 1 | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  |
| 19 | 1  | 3    | 3          | 1          | 2  | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4    | 3    | 1  | 2    | 1    | 1    | 1 | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  |
| 20 | 2  | 4    | 4          | 1          | 2  | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 5    | 4    | 2  | 2    | 2    | 2    | 1 | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 21 | 1  | 4    | 1          | 1          | 3  | 3    | 2    | 2    | 1    | 2    | 5    | 4    | 2  | 2    | 2    | 2    | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 22 | 2  | 4    | 1          | 2          | 2  | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 5    | 3    | 2  | 2    | 2    | 2    | 1 | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  |
| 23 | 1  | 3    | 1          | 2          | 2  | 1    | 2    | 2    | 1    | 1    | 5    | 3    | 1  | 1    | 2    | 2    | 1 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 24 | 1  | 2    | 1          | 2          | 2  | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 1  | 1    | 1    | 1    | 1 | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 25 | 1  | 1    | 2          | 3          | 2  | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 3    | 3    | 1  | 1    | 2    | 1    | 2 | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  |
| 26 | 2  | 2    | 1          | 3          | 2  | 2    | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    | 3    | 1  | 2    | 2    | 1    | 1 | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 3  |
| 27 | 2  | 2    | 2          | 3          | 2  | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 2    | 3    | 1  | 2    | 1    | 2    | 2 | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 28 | 1  | 2    | 2          | 3          | 2  | 3    | 1    | 1    | 1    | 2    | 3    | 3    | 1  | 1    | 1    | 2    | 1 | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 29 | 2  | 2    | 2          | 2          | 1  | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 3    | 2    | 1  | 1    | 1    | 2    | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  |
| 30 | 2  | 3    | 2          | 2          | 2  | 1    | 3    | 1    | 1    | 3    | 4    | 2    | 1  | 1    | 1    | 1    | 1 | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 3  |
| 31 | 2  | 3    | 4          | 2          | 2  | 1    | 3    | 1    | 1    | 3    | 4    | 2    | 1  | 2    | 1    | 1    | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 4  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 |
| 33 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 34 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 35 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 37 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 38 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 40 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 41 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 42 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 43 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 44 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 45 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 47 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 |
| 48 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 49 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 |
| 50 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 |
| 51 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 |
| 52 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 |
| 53 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 54 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 55 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 57 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 58 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 59 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 60 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 61 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 62 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 63 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 64 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |   |
| 65 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |   |
| 66 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |   |
| 67 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |   |
| 68 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |   |
| 69 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |   |
| 70 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |   |
| 71 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |   |
| 72 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |   |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 74 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 |   |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |   |
| 76 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |   |
| 77 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |   |
| 78 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| 79 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 |   |
| 80 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 |   |
| 81 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |   |
| 82 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 |   |
| 83 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 |   |
| 84 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |   |
| 85 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |   |

**Lampiran. 4****TRANSKRIP WAWANCARA**

1. Berapa besarnya gaji yang diterima pegawai anda dari pemerintah, dan menurut Bapak apa sudah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban?
2. Apakah Tunjangan Fungsional, dan operasional yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan keluarga setiap hari?
3. Apakah sistem kepastian karier telah dirasakan oleh pegawai anda selama ini?
4. Bagaimana bentuk sistem penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerja selama ini?
5. Apakah pegawai saudara dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk mampu mengerjakan dan mendapatkan hasil yang lebih baik?
6. Apakah kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sudah sesuai dengan kedudukan (Posisi/Jabatan)?
7. Apakah TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) pegawai anda sudah sesuai dengan Pangkat (Golongan)?
8. Apakah umur pegawai anda menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan?
9. Apakah pegawai anda sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas?
10. Apakah pegawai yang bekerja di Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara ini telah melakukan pekerjaan dengan baik dan cakup berdasarkan petunjuk teknis?
11. Apakah pegawai saudara masih diperlukan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan?
12. Apakah kualitas kerja pegawai sangat tergantung pada sering atau tidak seringnya mengikuti kursus, penataran atau diklat?
13. Apakah pegawai saudara akan berusaha untuk mencari inovasi baru sebagai penambahan wawasan yang berkaitan dengan pekerjaannya?
14. Apakah pembuatan rencana kerja merupakan langkah awal dalam mencapai hasil yang optimal?

**Lampiran. 5****TRANSKRIP HASIL WAWANCARA 1**

Hari/tanggal : Jumat/ 05 Agustus 2011

Jam : 08.00-09.00 Wib

Narasumber : Ir. Mustanuddin, MM

Jabatan : Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga sejahtera

Transkrip :

1. Berapa besarnya gaji dan tunjangan yang diterima pegawai anda dari pemerintah, dan menurut Bapak apa sudah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.

Jawaban narasumber :

Tunjangan fungsional sesuai standar gaji pegawai dan sudah sesuai dengan tugas tanggung jawab yang diemban kepada staf itu sendiri. Dan tunjangan operasional yang diterima pegawai selama ini juga dapat terpenuhi kebutuhan sehari-hari. Mengenai sistem kepastian karier juga telah dirasakan oleh pegawai, dimana pegawai yang mempunyai karir yang baik akan selalu saya promosikan dan kita beri penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, berupa tunjangan, honorium lembur, dan hadiah.

Transkrip :

2. Apakah sistem kapasitas karier telah dirasakan oleh pegawai bapak selama ini?

Jawaban narasumber :

Kapasitas pekerjaan yang saya tugaskan kepada pegawai sudah sesuai dengan jabatannya. Dan pembagian tugas pokok dan fungsinya sudah kita musyawarahkan dengan pegawai. Dengan kita musyawarahkan dalam pembagian

tugas kepada pegawai, maka menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan adanya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Transkrip :

3. Apakah pegawai saudara dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tergantung pada perencanaan kerja.

Jawaban narasumber :

Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tergantung pada perencanaan kerja, dan saya dalam menilai pekerjaan pegawai selalu berpedoman pada perencanaan kerja yang sudah disepakati.

UNIVERSITAS TERBUKA

## TRANSKRIP HASIL WAWANCARA 2

Hari/tanggal : Jumat/ 05 Agustus 2011

Jam : 09.00-10.00 Wib

Narasumber : Drs. Afifuddin

Jabatan : Kepala bidang keluarga sejahtera

Traskrip :

1. Apakah pegawai saudara dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk mampu mengerjakan dan mendapatkan hasil yang lebih baik.

Jawaban narasumber :

Pegawai dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha menyelesaikan dengan sebaik mungkin mengerjakan dan mendapatkan hasil yang memuaskan, ini terlihat dari tidak ada keluhan dari masyarakat

Transkrip :

2. Apakah umur pegawai anda menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan?

Jawaban narasumber :

Pegawai dalam melakukan pekerjaan terlihat saling membantu antara sesama bila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Usian produktif pegawai tidak mempengaruhi pekerjaan, malah bila ada yg senior lebih disiplin dan rajin bekerja. Ini menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai yang lain.”

Transkrip :

3. Apakah pegawai anda sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas?

Pegawai ada juga melakukan kesalahan tapi tidak sering” dan dalam melakukan pekerjaan sudah baik dan cakap berdasarkan petunjuk teknis. lebih lanjut menambahkan bahwa ” pegawai masih diperlukan ketrampilan tambahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan yang mereka kerja juga sangat tergantung dari pengalaman yang mereka dapatkan, baik itu dari pelatihan maupun penataran yang telah diikuti selama ini.

4. Apakah pembuatan rencana kerja merupakan langkah awal dalam mencapai hasil yang optimal?

Pembuatan rencana kerja merupakan langkah awal dalam mencapai hasil yang optimal bagi pegawai, karena ini tolak ukur kinerja bagi pegawai selama bekerja. Semua pegawai wajib mengikuti pembuatan rencana kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

### TRANSKRIP HASIL WAWANCARA 3

Hari/tanggal : Sabtu/ 06 Agustus 2011

Jam : 09.00-10.00 Wib

Narasumber : Muhammad, S.Pd

Jabatan : Kepala seksi keluarga sejahtera

Trasnkrip :

15. Apakah umur pegawai anda menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jawaban narasumber :

Bahwa pegawai yang usia sudah di atas kepala lima malah lebih rajin dan menjadi mentor bagi yang lain. Dan umur tidak menjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.

Transkrip :

16. Apakah pegawai saudara masih diperlukan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Jawaban narasumber :

Keterampilan para pegawai di lingkungan dinas penyuluh kelurga berencana di bidang pemberdayaan masyarakat dan keluarga sejahtera masih belum maksimal, tetapi pada pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan yang penting dapat dilaksanakan dengan baik walaupun kadang-kadang tidak maksimal hasilnya.

Transkrip :

17. Apakah pegawai anda sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Jawaban narasumber :

Pegawai dalam mlaksanakan pekerjaan ada juga yang melakukan kesalahan, akan tetapi dalam skala kecil, namun tingkat kesalahan tidak mengganggu pekerjaan. Dan bila ada kesalahan pegawai selalu berkonsultasi dengan atasan.

**TRANSKRIP HASIL WAWANCARA 4**

Hari/tanggal : Sabtu/ 06 Agustus 2011

Jam : 09.00-10.00 Wib

Narasumber : Nurjannah, S.Ag

Jabatan : Kepala seksi keluarga berencana

Transkrip :

1. Apakah pegawai saudara masih diperlukan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Jawaban narasumber :

Tingkat keterampilan para pegawai dan tenaga kontrak dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan penyuluhan terhadap masyarakat masih kurang, dan memerlukan pelatihan-pelatihan yang lain terhadap pegawai, agar pelayanan mendekati kesempurnaan.

Transkrip :

2. Apakah pegawai saudara akan berusaha untuk mencari inovasi baru sebagai penambahan wawasan yang berkaitan dengan pekerjaannya

Jawaban narasumber :

Pegawai selalu berkonsultasi bila ada kendala dalam melakukan pekerjaan, dan berusaha mencari inovasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan dan penambahan wawasannya.

## Lampiran.6

## Frequency Table

| No. Responden |           |         |               |                    |       |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|-------|
|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |       |
| Valid         | 1         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 1.2   |
|               | 2         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 2.4   |
|               | 3         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 3.6   |
|               | 4         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 4.8   |
|               | 5         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 6.0   |
|               | 6         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 7.2   |
|               | 7         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 8.4   |
|               | 8         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 9.6   |
|               | 9         | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 10.8  |
|               | 10        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 12.0  |
|               | 11        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 13.2  |
|               | 12        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 14.4  |
|               | 13        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 15.6  |
|               | 14        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 16.8  |
|               | 15        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 18.0  |
|               | 16        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 19.2  |
|               | 17        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 20.4  |
|               | 18        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 21.6  |
|               | 19        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 22.8  |
|               | 20        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 24.0  |
|               | 21        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 25.2  |
|               | 22        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 26.4  |
|               | 23        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 27.6  |
|               | 24        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 28.8  |
|               | 25        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 30.0  |
|               | 26        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 31.2  |
|               | 27        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 32.4  |
|               | 28        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 33.6  |
|               | 29        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 34.8  |
|               | 30        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 36.0  |
|               | 31        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 37.2  |
|               | 32        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 38.4  |
|               | 33        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 39.6  |
|               | 34        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 40.8  |
|               | 35        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 42.0  |
|               | 36        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 43.2  |
|               | 37        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 44.4  |
|               | 38        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 45.6  |
|               | 39        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 46.8  |
|               | 40        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 48.0  |
|               | 41        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 49.2  |
|               | 42        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 50.4  |
|               | 43        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 51.6  |
|               | 44        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 52.8  |
|               | 45        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 54.0  |
|               | 46        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 55.2  |
|               | 47        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 56.4  |
|               | 48        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 57.6  |
|               | 49        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 58.8  |
|               | 50        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 60.0  |
|               | 51        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 61.2  |
|               | 52        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 62.4  |
|               | 53        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 63.6  |
|               | 54        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 64.8  |
|               | 55        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 66.0  |
|               | 56        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 67.2  |
|               | 57        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 68.4  |
|               | 58        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 69.6  |
|               | 59        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 70.8  |
|               | 60        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 72.0  |
|               | 61        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 73.2  |
|               | 62        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 74.4  |
|               | 63        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 75.6  |
|               | 64        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 76.8  |
|               | 65        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 78.0  |
|               | 66        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 79.2  |
|               | 67        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 80.4  |
|               | 68        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 81.6  |
|               | 69        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 82.8  |
|               | 70        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 84.0  |
|               | 71        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 85.2  |
|               | 72        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 86.4  |
|               | 73        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 87.6  |
|               | 74        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 88.8  |
|               | 75        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 90.0  |
|               | 76        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 91.2  |
|               | 77        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 92.4  |
|               | 78        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 93.6  |
|               | 79        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 94.8  |
|               | 80        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 96.0  |
|               | 81        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 97.2  |
|               | 82        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 98.4  |
|               | 83        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 99.6  |
|               | 84        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 100.8 |
|               | 85        | 1.2     | 1.2           | 1.2                | 102.0 |
| Total         | 85        | 100.0   | 100.0         |                    | 100.0 |

**Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | laki-laki | 34        | 40,0    | 40,0          | 40,0               |
|       | perempuan | 51        | 60,0    | 60,0          | 100,0              |
|       | Total     | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Umur responden**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 30 Tahun  | 6         | 7,1     | 7,1           | 7,1                |
|       | 30-40 Tahun | 17        | 20,0    | 20,0          | 27,1               |
|       | 40-50 Tahun | 37        | 43,5    | 43,5          | 70,6               |
|       | >50 Tahun   | 25        | 29,4    | 29,4          | 100,0              |
|       | Total       | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tingkat Pendidikan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTP  | 5         | 5,9     | 5,9           | 5,9                |
|       | SLTA  | 50        | 58,8    | 58,8          | 64,7               |
|       | D3    | 5         | 5,9     | 5,9           | 70,6               |
|       | S1    | 25        | 29,4    | 29,4          | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Lama bekerja sebagai penyuluh KB**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <3 Tahun  | 6         | 7,1     | 7,1           | 7,1                |
|       | 3-6 tahun | 34        | 40,0    | 40,0          | 47,1               |
|       | 6-9 tahun | 38        | 44,7    | 44,7          | 91,8               |
|       | >9 tahun  | 7         | 8,2     | 8,2           | 100,0              |
|       | Total     | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Pernyataan tentang insentif**

|         |        | Frequency | Percent |
|---------|--------|-----------|---------|
| Missing | System | 85        | 100,0   |

**Besarnya gaji yang diterima dari pemerintah sesuai dengan tanggungjawab**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 30        | 35,3    | 35,3          | 35,3               |
| 2       | 41        | 48,2    | 48,2          | 83,5               |
| 3       | 11        | 12,9    | 12,9          | 96,5               |
| 4       | 2         | 2,4     | 2,4           | 98,8               |
| 5       | 1         | 1,2     | 1,2           | 100,0              |
| Total   | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tunjangan fungsional dapat memenuhi kebutuhan keluarga**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 31        | 36,5    | 36,5          | 36,5               |
| 2       | 38        | 44,7    | 44,7          | 81,2               |
| 3       | 12        | 14,1    | 14,1          | 95,3               |
| 4       | 2         | 2,4     | 2,4           | 97,6               |
| 5       | 2         | 2,4     | 2,4           | 100,0              |
| Total   | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tunjangan operasional dari BKKBN dapat memenuhi kebutuhan minimal**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 37        | 43,5    | 43,5          | 43,5               |
| 2       | 45        | 52,9    | 52,9          | 96,5               |
| 3       | 1         | 1,2     | 1,2           | 97,8               |
| 4       | 1         | 1,2     | 1,2           | 98,8               |
| 5       | 1         | 1,2     | 1,2           | 100,0              |
| Total   | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Sistem kepastian karir telah dirasakan sebagai pegawai**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 37        | 43,5    | 43,5          | 43,5               |
|       | 2     | 33        | 38,8    | 38,8          | 82,4               |
|       | 3     | 11        | 12,9    | 12,9          | 95,3               |
|       | 4     | 2         | 2,4     | 2,4           | 97,6               |
|       | 5     | 2         | 2,4     | 2,4           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Sistem penghargaan atas prestasi telah dirasakan sebagai pegawai**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 44        | 51,8    | 51,8          | 51,8               |
|       | 2     | 29        | 34,1    | 34,1          | 85,9               |
|       | 3     | 9         | 10,6    | 10,6          | 96,5               |
|       | 4     | 2         | 2,4     | 2,4           | 98,8               |
|       | 5     | 1         | 1,2     | 1,2           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Dalam melakukan pekerjaan berusaha untuk mampu mendapatkan hasil lebih baik**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 12        | 14,1    | 14,1          | 14,1               |
|       | 2     | 22        | 25,9    | 25,9          | 40,0               |
|       | 3     | 23        | 27,1    | 27,1          | 67,1               |
|       | 4     | 16        | 18,8    | 18,8          | 85,9               |
|       | 5     | 12        | 14,1    | 14,1          | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Dalam menyelesaikan pekerjaan berusaha mendapatkan hasil lebih baik daripada teman**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 13        | 15,3    | 15,3          | 15,3               |
|       | 2     | 26        | 30,6    | 30,6          | 45,9               |
|       | 3     | 20        | 23,5    | 23,5          | 69,4               |
|       | 4     | 18        | 21,2    | 21,2          | 90,6               |
|       | 5     | 8         | 9,4     | 9,4           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Pernyataan tentang semangat kerja**

|                | Frequency | Percent |
|----------------|-----------|---------|
| Missing System | 85        | 100,0   |

**Kapasitas kerja yang dibebankan sesuai jabatan**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 42        | 49,4    | 49,4          | 49,4               |
| 2       | 34        | 40,0    | 40,0          | 89,4               |
| 3       | 7         | 8,2     | 8,2           | 97,6               |
| 4       | 2         | 2,4     | 2,4           | 100,0              |
| Total   | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Tupoksi sesuai dengan pangkat/golongan**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 37        | 43,5    | 43,5          | 43,5               |
| 2       | 42        | 49,4    | 49,4          | 92,9               |
| 3       | 2         | 2,4     | 2,4           | 95,3               |
| 4       | 2         | 2,4     | 2,4           | 97,6               |
| 5       | 2         | 2,4     | 2,4           | 100,0              |
| Total   | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesungguhan dalam pekerjaan**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 46        | 54,1    | 54,1          | 54,1               |
| 2       | 27        | 31,8    | 31,8          | 85,9               |
| 3       | 6         | 7,1     | 7,1           | 92,9               |
| 4       | 3         | 3,5     | 3,5           | 96,5               |
| 5       | 3         | 3,5     | 3,5           | 100,0              |
| Total   | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Pernyataan tentang prestasi kerja**

|                | Frequency | Percent |
|----------------|-----------|---------|
| Missing System | 85        | 100,0   |

**Kesalahan atau ketidakpastian merupakan hal yang sering terjadi**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 43        | 50,6    | 50,6          | 50,6               |
|       | 2     | 34        | 40,0    | 40,0          | 90,6               |
|       | 3     | 6         | 7,1     | 7,1           | 97,6               |
|       | 4     | 1         | 1,2     | 1,2           | 98,8               |
|       | 5     | 1         | 1,2     | 1,2           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Bekerja di badan KB dan KS berdasarkan petunjuk teknis**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 43        | 50,6    | 50,6          | 50,6               |
|       | 2     | 31        | 36,5    | 36,5          | 87,1               |
|       | 3     | 5         | 5,9     | 5,9           | 92,9               |
|       | 4     | 3         | 3,5     | 3,5           | 96,5               |
|       | 5     | 3         | 3,5     | 3,5           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan masih diperlukan oleh badan KB dan KS**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 41        | 48,2    | 48,2          | 48,2               |
|       | 2     | 36        | 42,4    | 42,4          | 90,6               |
|       | 3     | 2         | 2,4     | 2,4           | 92,9               |
|       | 4     | 3         | 3,5     | 3,5           | 96,5               |
|       | 5     | 3         | 3,5     | 3,5           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Kualitas kerja tergantung pada sering dan tidaknya mengikuti kursus, penataran dan diklat**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 35        | 41,2    | 41,2          | 41,2               |
|       | 2     | 39        | 45,9    | 45,9          | 87,1               |
|       | 3     | 6         | 7,1     | 7,1           | 94,1               |
|       | 4     | 3         | 3,5     | 3,5           | 97,6               |
|       | 5     | 2         | 2,4     | 2,4           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Banyak kuantitas kerja menandakan mampu**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 34        | 40,0    | 40,0          | 40,0               |
|       | 2     | 34        | 40,0    | 40,0          | 80,0               |
|       | 3     | 11        | 12,9    | 12,9          | 92,9               |
|       | 4     | 5         | 5,9     | 5,9           | 98,8               |
|       | 5     | 1         | 1,2     | 1,2           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Berusaha mencari inovasi sebagai wawasan meanmbah pengetahuan tentang pekerjaan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 35        | 41,2    | 41,2          | 41,2               |
|       | 2     | 37        | 43,5    | 43,5          | 84,7               |
|       | 3     | 7         | 8,2     | 8,2           | 92,9               |
|       | 4     | 4         | 4,7     | 4,7           | 97,6               |
|       | 5     | 2         | 2,4     | 2,4           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Selesai tidaknya pekerjaan tergantung perencanaan kerja**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 39        | 45,9    | 45,9          | 45,9               |
|       | 2     | 30        | 35,3    | 35,3          | 81,2               |
|       | 3     | 9         | 10,6    | 10,6          | 91,8               |
|       | 4     | 5         | 5,9     | 5,9           | 97,6               |
|       | 5     | 2         | 2,4     | 2,4           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Pembuatan rencana kerja merupakan langkah awal agar pekerjaan optimal**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 32        | 37,6    | 37,6          | 37,6               |
|       | 2     | 32        | 37,6    | 37,6          | 75,3               |
|       | 3     | 11        | 12,9    | 12,9          | 88,2               |
|       | 4     | 6         | 7,1     | 7,1           | 95,3               |
|       | 5     | 4         | 4,7     | 4,7           | 100,0              |
|       | Total | 85        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Crosstabs****Case Processing Summary**

|   | Cases |         |         |         |       |         |
|---|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
|   | Valid |         | Missing |         | Total |         |
|   | N     | Percent | N       | Percent | N     | Percent |
| Pernyataan tentang Insentif * Pernyataan tentang prestasi kerja       | 85    | 100,0%  | 0       | ,0%     | 85    | 100,0%  |
| Pernyataan tentang semangat kerja * Pernyataan tentang prestasi kerja | 85    | 100,0%  | 0       | ,0%     | 85    | 100,0%  |

**Pernyataan tentang Insentif\* Pernyataan tentang prestasi kerja****Crosstab**

Count

|                             |                   | Pernyataan tentang prestasi kerja |            |            |      | Total |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------------------|------------|------------|------|-------|
|                             |                   | Sangat Tidak Baik                 | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik |       |
| Pernyataan tentang Insentif | Sangat Tidak Baik | 5                                 | 5          | 0          | 0    | 10    |
|                             | Tidak Baik        | 39                                | 26         | 0          | 1    | 66    |
|                             | Cukup Baik        | 2                                 | 5          | 2          | 0    | 9     |
| Total                       |                   | 46                                | 36         | 2          | 1    | 85    |

**Chi-Square Tests**

|                              | Value     | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|-----------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 19,847(a) | 6  | ,003                  |
| Likelihood Ratio             | 12,601    | 6  | ,050                  |
| Linear-by-Linear Association | 2,874     | 1  | ,090                  |
| N of Valid Cases             | 85        |    |                       |

a. 9 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,11.

**Risk Estimate**

|   | Value |
|---|-------|
| Odds Ratio for Pernyataan tentang Insentif (Sangat Tidak Baik / Tidak Baik) | (a)   |

a Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2\*2 table without empty cells.

## Pernyataan tentang semangat kerja \* Pernyataan tentang prestasi kerja

Crosstab

Count

|                                   |                   | Pernyataan tentang prestasi kerja |            |            |      | Total |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|------------|------------|------|-------|
|                                   |                   | Sangat Tidak Baik                 | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik |       |
| Pernyataan tentang semangat kerja | Sangat Tidak Baik | 35                                | 19         | 2          | 0    | 56    |
|                                   | Tidak Baik        | 11                                | 15         | 0          | 1    | 27    |
|                                   | Cukup Baik        | 0                                 | 1          | 0          | 0    | 1     |
|                                   | Baik              | 0                                 | 1          | 0          | 0    | 1     |
| Total                             |                   | 46                                | 36         | 2          | 1    | 85    |

**Chi-Square Tests**

|                              | Value    | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|----------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 9,505(a) | 9  | ,392                  |
| Likelihood Ratio             | 10,946   | 9  | ,279                  |
| Linear-by-Linear Association | 4,462    | 1  | ,035                  |
| N of Valid Cases             | 85       |    |                       |

a 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

**Risk Estimate**

|   | Value |
|---|-------|
| Odds Ratio for Pernyataan tentang semangat kerja (Sangat Tidak Baik / Tidak Baik) | (a)   |

a Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2\*2 table without empty cells.

## Correlations

Correlations

|                                   |                     | Pernyataan tentang Insentif | Pernyataan tentang semangat kerja |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Pernyataan tentang Insentif       | Pearson Correlation | 1                           | -,201                             |
|                                   | Sig. (2-tailed)     |                             | ,066                              |
|                                   | N                   | 85                          | 85                                |
| Pernyataan tentang semangat kerja | Pearson Correlation | -,201                       | 1                                 |
|                                   | Sig. (2-tailed)     | ,066                        |                                   |
|                                   | N                   | 85                          | 85                                |

## Regression

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Pernyataan tentang semangat kerja, Pernyataan tentang Insentif (a) |                   | Enter  |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

### Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,330(a) | ,109     | ,087              | ,583                       |

a Predictors: (Constant), Pernyataan tentang semangat kerja, Pernyataan tentang insentif

### ANOVA(b)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
| 1     | Regression | 3,401          | 2  | 1,700       | 5,007 | ,009(a) |
|       | Residual   | 27,846         | 82 | ,340        |       |         |
|       | Total      | 31,247         | 84 |             |       |         |

a Predictors: (Constant), Pernyataan tentang semangat kerja, Pernyataan tentang insentif

b Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

Coefficients(a)

| Model |                                   | Standardized                |              | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------|------|-------|------|
|       |                                   | Unstandardized Coefficients | Coefficients |      |       |      |
|       |                                   | B                           | Std. Error   | Beta |       |      |
| 1     | (Constant)                        | ,486                        | ,344         |      | 1,410 | ,162 |
|       | Pernyataan tentang Insentif       | ,309                        | ,137         | ,241 | 2,264 | ,026 |
|       | Pernyataan tentang semangat kerja | ,295                        | ,113         | ,279 | 2,620 | ,010 |

a Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

## Regression

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Pernyataan tentang semangat kerja, Pernyataan tentang Insentif (a) |                   | Enter  |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

Model Summary(b)

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,330(a) | ,109     | ,087              | ,583                       | 1,260         |

a Predictors: (Constant), Pernyataan tentang semangat kerja, Pernyataan tentang Insentif

b Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

ANOVA(b)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
| 1     | Regression | 3,401          | 2  | 1,700       | 5,007 | ,009(a) |
|       | Residual   | 27,846         | 82 | ,340        |       |         |
|       | Total      | 31,247         | 84 |             |       |         |

a Predictors: (Constant), Pernyataan tentang semangat kerja, Pernyataan tentang Insentif

b Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

| Model |                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                        | ,486                        | ,344       |                           | 1,410 | ,162 |                         |       |
|       | Pernyataan tentang Insentif       | ,309                        | ,137       | ,241                      | 2,264 | ,026 | ,960                    | 1,042 |
|       | Pernyataan tentang semangat kerja | ,295                        | ,113       | ,279                      | 2,620 | ,010 | ,960                    | 1,042 |

Coefficients(a)

a Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

## Coefficient Correlations(a)

| Model |             |                                   | Pernyataan tentang semangat kerja | Pernyataan tentang Insentif |
|-------|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
|       |             |                                   | 1                                 | Correlations                |
|       |             | Pernyataan tentang Insentif       | ,201                              | 1,000                       |
|       | Covariances | Pernyataan tentang semangat kerja | ,013                              | ,003                        |
|       |             | Pernyataan tentang Insentif       | ,003                              | ,019                        |

a Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

## Collinearity Diagnostics(a)

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions        |                                   |     |
|-------|-----------|------------|-----------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----|
|       |           |            |                 | Pernyataan tentang Insentif | Pernyataan tentang semangat kerja |     |
| 1     | 1         | 2,851      | 1,000           | ,00                         | ,01                               | ,02 |
|       | 2         | ,128       | 4,722           | ,01                         | ,13                               | ,71 |
|       | 3         | ,021       | 11,701          | ,98                         | ,87                               | ,28 |

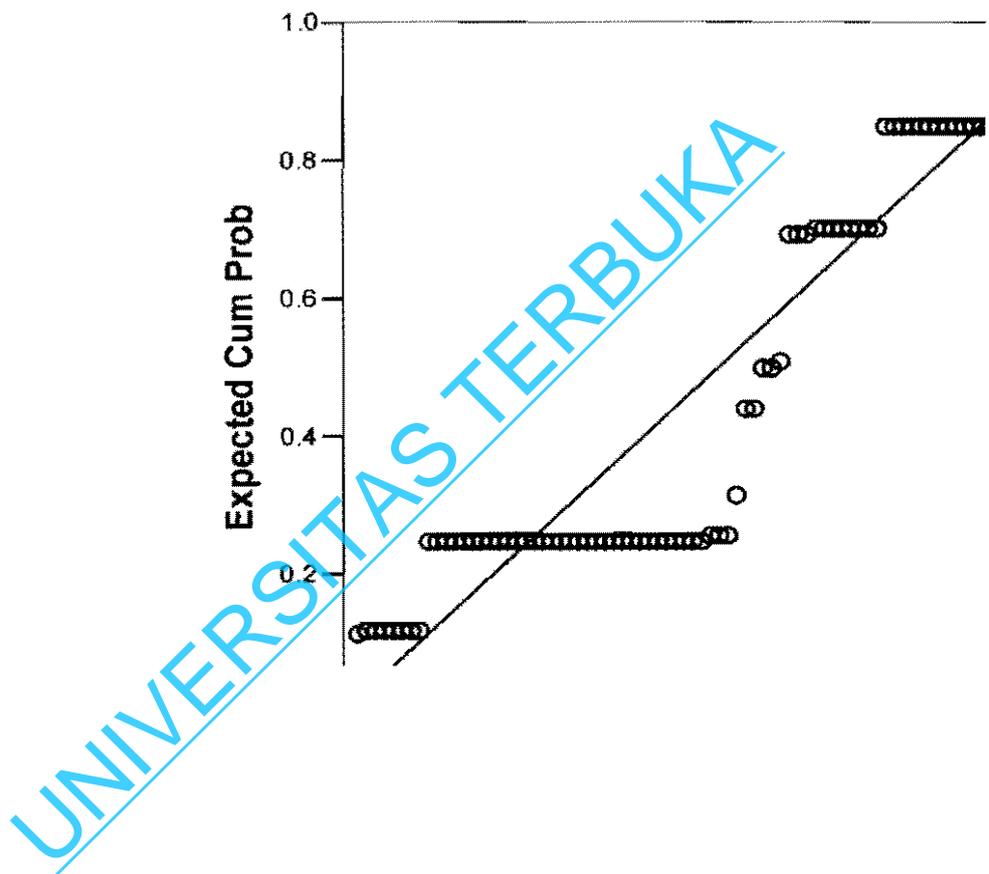
a Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

## Residuals Statistics(a)

|                                   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value                   | 1,09    | 2,28    | 1,51  | ,201           | 85 |
| Std. Predicted Value              | -2,070  | 3,862   | ,000  | 1,000          | 85 |
| Standard Error of Predicted Value | ,076    | ,302    | ,102  | ,041           | 85 |
| Adjusted Predicted Value          | 1,10    | 2,39    | 1,51  | ,209           | 85 |
| Residual                          | -1,002  | 2,307   | ,000  | ,576           | 85 |
| Std. Residual                     | -1,720  | 3,958   | ,000  | ,988           | 85 |
| Stud. Residual                    | -1,807  | 4,012   | ,001  | 1,006          | 85 |
| Deleted Residual                  | -1,106  | 2,369   | ,001  | ,598           | 85 |
| Stud. Deleted Residual            | -1,833  | 4,447   | ,007  | 1,032          | 85 |
| Mahal. Distance                   | ,438    | 21,599  | 1,976 | 2,985          | 85 |
| Cook's Distance                   | ,000    | ,145    | ,013  | ,027           | 85 |
| Centered Leverage Value           | ,005    | ,257    | ,024  | ,036           | 85 |

a. Dependent Variable: Pernyataan tentang prestasi kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

**Normal P-P Plot of Regression Standardized****Dependent Variable: Pernyataan tentang pre:**

### Scatterplot

Dependent Variable: Pernyataan tentang pre

