040689.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA TENAGA PENYULUH TERHADAP PENCAPAIAN PROGRAM KB DI KOTA PANGKALPINANG

Universitas Terbuka

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

Disusun Oleh :

MARTINAWATI

NIM. 015743901

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND THE CONCELORS PERFORMANCE TO THE TARGET OF FAMILY PLANNING PROGRAM IN THE CITY OF PANGKALPINANG

Martinawati
martinawati1973@yahoo.com
Universitas Terbuka

Keywords: Leadership, Performance

This study aims to determine the influence of leadership and conselors performance to the target of family planning programs in the City of Pangkalpinang.

This is explanatory research with survey methods covering all family planning conselors in the City of Pangkalpinang. This is population study using simple and multiple regression analysis.

The results show that the influence of leadership to the achievement of family planning programs in the City of Pangkalpinang was 0.380 meaning that 38.0% the diversity of achievement family planning program variables in the City of Pangkalpinang caused by the leadership, while the remaining 62.0% were caused by other factors. The influence of the concelors performance to the achievement of family planning programs in the City of Pangkalpinang accounted to 0.307 means 30.7%, the achievement of family planning programs due to the concelors performance and there were still 69.3% donation were given by other variables. The influence of the leadership and concelors performance by together to the achievement of family planning programs in the City of Pangkalpinang is account to 0.285 which means 28.5% of the diversity of achieving family planning program variables in the City of Pangkalpinang caused by the leadership and concelors performance while the remaining 71.5% is caused by other factors.

Conclusion, this study proves that the leadership influence of the achievement of family planning programs in the City of Pangkalpinang. concelors performance influence the achievement of family planning programs in the City of Pangkalpinang as well as leadership and the concelors performance factors affect the achievement of family planning programs in the City of Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA TENAGA PENYULUH TERHADAP PENCAPAIAN PROGRAM KB DI KOTA PANGKALPINANG

Martinawati
martinawati15@yahoo.co.id
Universitas Terbuka

Kata kunci : Kepemimpinan. Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap pencapaian program KB, kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB dan kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori menggunakan metode survey. Subjek penelitian adalah seluruh pengelola program di Kota Pangkalpinang. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh atau sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Uji reliabilitas dan validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Metode analisis data menggunakan metode regresi sederhana dan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang adalah sebesar 0,380 artinya 38,0% keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang disebabkan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 62,0% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang adalah sebesar 0,307 artinya 30,7%, pencapaian program KB disebabkan oleh kinerja tenaga penyuluh dan masih terdapat 69,3% sumbangan yang diberikan variabel-variabel lain. Pengaruh dari kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang adalah sebesar 0,285 yang berarti 28,5% keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang disebabkan oleh kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh dan sisanya 71,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Faktor kinerja tenaga penyuluh berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang serta faktor kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Tenaga Penyuluh Terhadap Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

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

Pangkalpinang, Desember 2011

Yang menyatakan,



Martinawati
NIM. 015743901

Universitas Terbuka

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	**Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Tenaga Penyuluh Terhadap Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang**
Penyusun TAPM	:	**Martinawati**
NIM	:	**015743901**
Program Studi	:	**Magister Administrasi Publik**

Menyetujui

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Rudi P. Tambunan, M. Si	**Dr. Taufani C.Kurniatun, M. Si**

Mengetahui,

Ketua Bidang ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Program Magister Administrasi Publik	**Direktur Program Pascasarjana**
Dra. Susanti, M. Si	**Suciati, M. Sc. Ph.D**
NIP. 19671214 199303 2 002	**NIP. 19520213 198503 2 001**

Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama	:	Martinawati
NIM	:	015743901
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Judul TAPM	:	Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Tenaga Penyuluh Terhadap Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal	:	Senin/19 Desember 2011
Waktu	:	08.00 – 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji	:	Dr. Maman Rumanta, M.Si	.....
Penguji Ahli	:	Pheni Chalid, Ph.D	.....
Pembimbing I	:	Dr.Rudi P. Tambunan, M.Si	.....
Pembimbing II	:	Dr.Taufani C.Kurniatun, M.Si	.....

Universitas Terbuka

040689.pdf

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Suciati, M.Sc., Ph.D
3. Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang Dr. Maman Rumanta, M.Si selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
4. Pembimbing I Dr. Rudi P. Tambunan, M.Si dan Dr. Taufani C.Kurniatun, M. Si selaku pembimbing II.
5. Ketua Bidang ilmu Sosial dan Ilmu Politik Dra. Susanti, M. Si selaku penanggung jawab Program Studi Administrasi Publik.
6. Keluarga saya, orang tua, suami dan anak-anakku tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan materil serta semua pihak yang telah banyak membantu saya menyelesaikan penulisan TAPM ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, saya berharap semoga TAPM ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penulis

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

DAFTAR ISI

Halaman

Abstract ii
Pernyataan iv
Lembar Persetujuan v
Lembar Pengesahan vi
Kata Pengantar vii
Daftar isi viii
Daftar Gambar x
Daftar Tabel xi
Daftar Lampiran xii

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Kegunaan Penelitian 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **13**
A. Kajian Teori 13
1. Penelitian Terdahulu 13
2. Konsep Kepemimpinan 15
3. Kinerja Pegawai 23
4. Pencapaian Program KB 34
B. Kerangka Berpikir 36
C. Hipotesis 38
D. Definisi operasional 39

BAB III METODE PENELITIAN **49**
A. Desain Penelitian 49
B. Populasi dan sampel 51
C. Instrumen Penelitian 52
D. Prosedur Pengumpulan Data 53
E. Metode Analisis Data 53

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

F. Uji Persyaratan Analisis.....54
G. Rancangan Uji Hipotesis 57
H. Lokasi penelitian 58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 59
A. Gambaran Wilayah Penelitian 59
B. Hasil Penelitian.....68
C. Pembahasan penelitian..... 93

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....98
A. Simpulan.....98
B. Saran.....99

DAFTAR PUSTAKA..... 101
KUESIONER 104
LAMPIRAN..... 110

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran..... 38

Gambar 3.1 : Keterkaitan antar variabel..... 50

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel	2.2	Variabel Kepemimpinan (X1)	46
Tabel	2.3	Variabel Kinerja (X2)	47
Tabel	2.4	Variabel Pencapaian Program KB (Y).....	48
Tabel	3.1	Jumlah Sampel Penelitian	51
Tabel	4.1	Luas daerah dan Kepadatan Penduduk Kota Pangkalpinang dirinci per Kecamatan Tahun 2010.....	59
Tabel	4.2	Keadaaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	67
Tabel	4.3	Jumlah PNS BPMPKB Kota Pangkalpinang Tahun 2010...	67
Tabel	4.4	Jumlah PNS BPMPKB Kota Pangkalpinang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2010	68
Tabel	4.5	Koefisien Reliability Variabel Kepemimpinan (X1)	70
Tabel	4.6	Koefisien Reliability Variabel Kinerja Tenaga Penyuluh (X2).....	70
Tabel	4.7	Koefisien Reliability Variabel Pencapaian Program (Y) ..	71
Tabel	4.8	Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	73
Tabel	4.9	Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Penyuluh (X2).....	73
Tabel	4.10	Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Variabel Pencapaian Program KB (Y)	74

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 104

Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data.....110

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional mencakup semua dimensi dan aspek kehidupan termasuk perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mewujudkan pertumbuhan penduduk yang seimbang dan keluarga berkualitas serta mengendalikan angka kelahiran dan angka kematian, pengarahan mobilitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk pada seluruh dimensinya, peningkatan ketahanan dan kesejahteraan keluarga, penyiapan dan pengaturan perkawinan serta kehamilan. Hal ini dimaksudkan untuk menjadikan penduduk sebagai sumber daya manusia yang tangguh bagi pembangunan dan ketahanan nasional, serta mampu bersaing dengan bangsa lain, dan dapat menikmati hasil pembangunan secara adil dan merata.

Sementara itu, adanya krisis yang berkepanjangan menyebabkan keterbatasan kemampuan pemerintah dalam menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Hal tersebut terjadi juga pada penyediaan alat dan obat kontrasepsi, penyediaan dukungan dana operasional program Keluarga Berencana (KB) Nasional, serta sarana dan prasarana program KB yang makin berkurang. Sebagai konsekuensi dari tuntutan tersebut, program Keluarga Berencana Nasional (KB) harus mampu memposisikan diri sebagai bagian yang

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tak terpisahkan dari pembangunan dan mampu memenuhi tuntutan masyarakat, terutama dalam menjamin kualitas pelayanan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi yang lebih baik, serta mampu menghargai hak reproduksi sebagai bagian dari hak asasi manusia. Di samping itu, program KB Nasional harus dapat menempatkan masyarakat sebagai pelaku utamanya.

Terjadinya perubahan yang diiringi pula makin menurunnya komitmen, baik politis maupun operasional dalam pelaksanaan program KB Nasional, maka perlu mensosialisasikan atau dilakukan upaya peningkatan kinerja pengelola program Keluarga Berencana (KB) terhadap pelaksanaan dan pencapaian program KB. Upaya ini dilakukan disebabkan terjadi kemandegan mekanisme operasional program Keluarga Berencana (KB) secara berkesinambungan di tingkat lini lapangan, di mana sebagai pelaksana, pengelola maupun sebagai penggerak dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana di tingkat kecamatan dan kelurahan sudah tidak berfungsi.

Kondisi ini sejalan dengan yang terjadi di Kota Pangkalpinang, Hal ini dapat dilihat dari cakupan pencapaian program sebagai berikut :

1. Masih tingginya laju pertumbuhan penduduk khusus di Kota Pangkalpinang sendiri sebesar 39,71 % yakni dari 900.197 pada tahun 2009 menjadi 160,451 jiwa;
2. Rendahnya cakupan laporan yang dikirim oleh pengelola program (30 % dari 5 kecamatan) ;
3. Jumlah pasangan usia subur yang tidak ber KB cukup tinggi (75 % dari jumlah pasangan usia subur (PUS) sebanyak 7.831 pasang) ;

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Peran serta masyarakat terhadap program KB masih rendah ini dibukti kan dengan masih adanya anggapan masyarakat terhadap semboyan banyak anak banyak rejeki ;

5. Pengelola program KB belum berperan sebagaimana fungsi dan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pasangan nikah muda masih tinggi dan akseptor KB setelah beranak lebih dari tiga;

6. Pengelola Program Keluarga Berencana (KB) merupakan petugas atau staf. Hal ini dibuktikan dari belum adanya lembaga-lembaga masyarakat yang memiliki peranan atau diberikan wewenang untuk membantu tugas pemerintah dibidang keluarga berencana.

Program KB di lini lapangan yang sering disebut penyuluh KB, yakni di tingkat kecamatan dan kelurahan. Di tingkat lapangan hasil kegiatan pengelola program KB belum optimal mengingat latar belakang status pendidikan dan kepegawaianya. Sebagaian besar pengelola program KB berpendidikan SLTA dan D III. Dari jumlah pengelola program KB sangat tidak sebanding dengan jumlah kecamatan dan kelurahan yang ada di Kota Pangkalpinang yaitu 5 (lima) Kecamatan dan 36 Kelurahan. Pengelola program KB adalah seorang petugas lapangan yang dituntut bekerja dan bertanggung jawab untuk mengembangkan program Keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera di kecamatan maupun kelurahan binaanya.

Pengeloia program KB adalah aparat pemerintah yang merupakan titik sentral dalam pelaksanaan pembangunan di bidang program KB karena dalam dirinya melekat tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana, pengelola, maupun sebagai penggerak dalam pelaksaan program KB Nasional di tingkat kecamatan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

maupun kelurahan yang dioperasionalkan melalui fungsi dan tugas. Oleh karena itu, sudah menjadi tekad Pemerintah Kota Pangkalpinang untuk senantiasa melakukan upaya penyempurnaan dan penertiban terhadap aparatur negara yang bersih, jujur dan berwibawa serta memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugasnya .

Pelaksanaan program KB Nasional senantiasa harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi, sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan hak-hak asasi manusia. Selain itu, harus diperhatikan pula hal-hal yang berkaitan dengan aspek demografis. Oleh karena itu, petugas pengelola program Keluarga Berencana, sebagai pengelola Program KB Nasional di tingkat kecamatan, kelurahan, dituntut untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga mau dan mampu menghadapi setiap perubahan lingkungan kerja yang terjadi serta memiliki kesanggupan/komitmen untuk berubah. Sejalan dengan visi program Keluarga Berencana Nasional yaitu terwujudnya penduduk tumbuh seimbang 2015 dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera. Secara umum tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu ke depan adalah membangun kembali (*re-establishment*) dan meletakan pondasi yang kokoh bagi pelaksanaan Program KB Nasional yang kuat dimasa mendatang sehingga visi pembangunan program KB untuk mewujudkan keluarga berkualitas pada tahun 2015 dapat tercapai.

Menurut Siagian (2002:2) menyatakan bahwa :

> Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat diterima sebagai suatu 'trueisme'. Apabila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat

Universitas Terbuka

dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya.

Dari pendapat di atas terlihat kepemimpinan mempunyai peranan yang besar dan penting dalam kehidupan setiap organisasi sehinga dapat dikatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah fenomena yang terdapat dalam setiap komunitas, karena dimana manusia berinteraksi maka disana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling modern, mulai dari kelompok yang paling kecil sampai ke organisasi yang paling besar. Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting manakaia individu/ anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya disamping perubahan terus menerus yang didorong oleh kemajuan teknologi, kata kunci dari fenomena ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka dengan segala kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan.

Bagi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan dalam menjalankan pemerintahan ditentukan oleh kepemimpinan Kepala badan itu sendiri yang mengemban fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada bawahannya maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang sesuai dengan visi dan misi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang umumnya guna mewujudkan *good governance*. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematik terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara objektif. Kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistim pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (LAN, 2000:1). Kinerja dapat dijelaskan sebagai suatu kajian tentang kemampuan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan perusahaan/organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa depan. Untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam rangka pengembangan otonomi daerah, dibutuhkan organisasi yang tangguh yang

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tidak bersifat konvensional, tetapi mencakup struktur keahlian didalam bidang pendayagunaan potensi (sumber daya) daerah sehingga dapat berjalan efektif.

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa " *Human Performance = Ability + Motivation = Attitude = Situation, Ability = Knowledge + Skill*".

Faktor kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai memilki (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

Dalam penelitian ini kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang dalam melaksanakan program KB yaitu dapat di ukur dari kinerja pengelola program KB atau yang sering disebut tenaga penyuluh KB. Pengelola Program KB adalah aparat pemerintah yang merupakan titik sentral dalam pelaksanaan pembangunan di bidang program KB karena dalam dirinya melekat tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana, pengelola, maupun sebagai penggerak dalam pelaksaan Program KB Nasional di tingkat kecamatan, desa ataupun dikelurahan yang dioperasionalkan melalui fungsi dan tugas. Oleh karena itu sudah menjadi tekad pemerintah Kota Pangkalpinang untuk senantiasa melakukan upaya penyempurnaan dan penertiban terhadap aparatur negara yang bersih, jujur dan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berwibawa serta memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugasnya .

Kinerja tenaga penyuluh KB yang sangat berpengaruh terhadap pemulihan program dan tenaga yang bertugas di lini lapangan. Pemulihan tenaga yang bertugas di lini lapangan ini sangat penting artinya, karena keberhasilan program di masa lalu sangat ditentukan oleh adanya tenaga PKB/PLKB yang menjadi motor penggerak program pembangunan di lini terdepan, di samping tenaga profesional lainya seperti bidan, dokter, dan sebagainya.

Komitmen yang tinggi terhadap program KB mestinya ditunjukan dengan adanya staf yang memadai khususnya tenaga tenaga penyuluh KB. Oleh karena itu, keberadaan tenaga penyuluh KB di kecamatan, desa/kelurahan di dalam melaksanakan tugasnya makin dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang lebih profesional dan tidak hanya berkaitan dengan tugas penyelenggaraan program KB Nasional, tetapi juga menyangkut program pembangunan lain yang ditugaskan oleh pemerintah daerah .

Berdasarkan observasi sementara dari peneliti, program KB di lini lapangan, yakni di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan hasil kegiatan tenaga penyuluh KB belum optimal mengingat latar belakang status pendidikan dan kepegawaianya. Disamping itu juga, kurangnya tenaga penyuluh lapangan KB , yang dimana jumlah penyuluh tidak sebanding dengan jumlah kecamatan maupun kelurahan yang akan di bina. Selain itu juga, kesadaran masyarakat tentang KB masih rendah. Oleh karena itu, petugas tenaga penyuluh KB, sebagai pengelola program KB Nasional di tingkat kecamatan, desa/kelurahan, dituntut untuk

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mengembangkan potensi dirinya sehingga mau dan mampu menghadapi setiap perubahan lingkungan kerja yang terjadi serta memiliki kesanggupan/komitmen untuk berubah. Sejalan dengan visi program Keluarga Berencana Nasional terwujudnya " Keluarga Berkualitas 2015 ", secara umum tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu ke depan adalah membangun kembali (*re-establishment*) dan meletakan pondasi yang kokoh bagi pelaksanaan program KB Nasional yang kuat dimasa mendatang sehingga visi pembangunan program KB untuk mewujudkan keluarga berkualitas pada tahun 2015 dapat tercapai.

Melemahnya kinerja program dalam era otonomi daerah saat ini diperkirakan oleh karena *mandegnya* mekanisme operasional program di lapangan. *Mandegnya* mekanisme operasional program di tingkat akar rumput ini antara lain di sebabkan karena kurangnya pemahaman dan persepsi pemerintah Kota, kecamatan, desa/kelurahan tentang penting dan strategisnya program KB Nasional bagi pembangunan berkelanjutan. Begitu juga yang terjadi pada Provinsi Kepulauan Bangka Belitung khususnya Kota Pangkalpinang masih kurangnya komitmen program pada lemahnya institusi KB yang ada di Kota, kecamatan, kelurahan, serta kurangnya dukungan staf termasuk semakin berkurangnya petugas lapangan keluarga berencana (PLKB)/penyuluh keluarga berencana (PKB) di lapangan, serta jauhnya rentang kendali antara pemimpin (Kepala BPMPKB Kota Pangkalpinang) dengan para penyuluh membuat kurang optimalnya koordinasi antara atasan dan bawahan, sehingga tujuan pokok yang ingin dicapai dalam kurun waktu ke depan adalah kesinambungan program dan kelembagaan di tingkat kecamatan, kelurahan, serta adanya dukungan staf, dana, sarana dan prasarana yang memadai dari Pemerintah Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja. Namun demikian dalam hubungan dengan antar budaya kompetitif dan inovatif dengan kinerja pegawai ditemukan adanya hubungan positif dan kuat. Berawal dari pemikiran di atas, maka kepemimpinan serta pengembangan kompetensi pengelola program merupakan suatu hal yang penting untuk dapat terus dikembangkan, dan diperbaiki sebagai upaya untuk menilai prestasi kerja pengelola, sehingga dapat membawa dampak positif terhadap organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul ***"pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang".***

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, peneliti dapat merumuskan beberapa masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB (BPMPKB) Kota Pangkalpinang terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang?
2. Bagaimana pengaruh kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan BPMPKB Kota Pangkalpinang dan kinerja tenaga penyuluh KB secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang ?

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan BPMPKB Kota Pangkalpinang terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja tenaga penyuluh KB terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan BPMPKB Kota Pangkalpinang dan kinerja tenaga penyuluh KB secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

D. Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empirik dalam mengembangkan ilmu administrasi publik khususnya yang terkait dengan kondisi dilapangan. Dalam hal ini, kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh KB terhadap pencapaian program KB. Untuk membuktikan bahwa kepemimpinan dan tingkat kinerja tenaga penyuluh KB sangat berpengaruh terhadap pencapaian program KB secara keseluruhan, sehingga bermanfaat untuk para peneliti lebih lanjut.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pengambil keputusan di Pemerintah Kota Pangkalpinang dan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang bahwa untuk meningkatkan pencapaian program KB perlu memperbaiki kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh KB, sehingga program KB bisa dijadikan program investasi yang strategis dalam mendukung peningkatan kualitas SDM dan pembangunan ekonomi di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian pertama pada program KB di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang. Berdasarkan judul dari penelitian ini, telah banyak penelitian yang membahas tentang kepemimpinan, kinerja dan program. Penelitian-penelitian yang dimaksud oleh peneliti temukan dari berbagai sumber dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penelitian dan Tahun	Uraian	Metode Penelitian
Pengaruh Kinerja Pengelola Program KB dan Program KB Terhadap Pencapaian Program KB di Kabupaten Karimun	Nandra Zunaidah Sani (tesis Magister Administer Publik 2008)	Untuk mengetahui pengaruh antara kinerja pengelola program KB dan Program KB terhadap pencapaian program KB di Kabupaten Karimun. Penelitian ini merupakan suatu komfirmatory menyelesaikan dengan pengujian beberapa hipotesis dalam rangka menggambarkan pengaruh/sebab akibat dari semua variable yang ada.	Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala. Kuesioner digunakan untuk menanyakan identitas responden sedangkan skala digunakan untuk mengungkapkan kinerja penelola program KB, program KB dan pencapaian program KB. Teknik analisis yang digunakan adalah model analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistic inferensial.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penelitian dan Tahun	Uraian	Metode Penelitian
Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kota Palembang	Silvirariona (tesis Magister Jurusan Ilmu Komunikasi Stisipol Candradimuka Palembang 2009)	Untuk mencari data tentang pengaruh antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi khususnya komunikasi interpersonal antar pegawai dengan tingkat kinerja pegawai. Suatu perkantoran perlu memelihara komunikasi, artinya ketika proses komunikasi antar komponen tersenut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan kinerja perkantoran akan meningkat. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja SDM secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan keberhasilan organisasi sangat didukung dari tingkat kinerja pegawai yang sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi yang terjadi antar pegawai	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatory karena bermaksud mengetahui pengaruh korelasi antara variabel-variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dan variabel kinerja pegawai Pariwisata dan Kebudayaan Kota Palembang sebagai variabel terikat dengan melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan

Universitas Terbuka

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penelitian dan Tahun	Uraian	Metode Penelitian
Analisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor secretariat wakil presiden RI	Nuryadin Susanto (tesis Magister Jurusan Ilmu Administrasi Publik 2003)	Membuktikan pengaruh kepemimpinan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (hal 9, 104-105	Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan skala. Kuesioner digunakan untuk menanyakan identitas responden sedangkan skala untuk mengungkapkan kinerja pegawai secretariat wakil presiden RI. Teknik analisis yang digunkaan adalah model analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

2. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai sifat yang universal dari suatu gejala sosial, artinya kepemimpinan dapat ditemukan dan terjadi di mana saja dalam setiap kegiatan bersama asalkan memenuhi unsur-unsur, seperti adanya orang yang mempengaruhi, dan adanya orang yang di pengaruhi serta mengarahkan pada tercapainya sesuatu tujuan. Pamudji (1993:1-2) menyebutkan bahwa

> Kepemimpinan mempunyai sifat universal dan dapat merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan bersifat universal karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama. Artinya setiap kegiatan atau usaha bersama selalu memerlukan pemimpin dan kepemimpinan, baik kegiatan atau usaha tersebut melibatkan dua, tiga orang maupun melibatkan sepuluh, seratus bahkan seribu orang; baik kegiatan atau usaha tersebut bercorak sederhana maupun bercorak kompleks dan luar biasa besarnya. Dikatakan merupakan gejala kelompok atau gejala sosial oleh karena pemimpin dan kepemimpinan itu hanya dapat dirasakan dan nampak apabila terdapat sekelompok orang-orang yang melakukan usaha bersama atau dengan perkataan lain terdapat suatu kehidupan sosial.

Universitas Terbuka

Adapun kepemimpinan adalah suatu terjemahan yang dipandang mengandung pengertian bahasa inggris "*leadership*" sehingga Stoner dalam Handoko (1999:294) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Kepemimpinan sebagai perilaku seorang pemimpin pada setiap aktivitasnya di dalam serangkaian usaha-usaha membimbing dan mengarahkan anggota-anggota kelompok dan nyata-nyata berubah, maka hal ini merupakan kepemimpinan yang sukses. Namun demikian, jika ada orang lain yang merasa terdorong untuk mengarahkan perilakunya, maka hal tersebut merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif.

Salah satu cara untuk menilai suksesnya atau gagalnya pemimpin dalam memimpin antara lain dapat dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Sebagaimana yang dikemukan oleh Sugandha (1986:70) sebagai berikut :

> Seorang pemimpin memiliki sifat-sifat unggul sehingga mampu menempatkan diri pada posisinya secara efektif terhadap segala hubungan yang terjadi antaa sesama anggota atau antara kelompok. Masalah-masalah yang dihadapi serta kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu dalam usaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Tidak mustahil apabila tiap-tiap pemimpin mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya.

Berdasarkan studi kepemimpinan pada banyak literatur yang membahas pendekatan terhadap kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yang dapat mempengaruhi kepemimpinan, baik faktor yang berada dari dalam diri pemimpin, seperti kecerdasan, motivasi, sikap dan lain-lain, maupun faktor yang berada di luar diri pemimpin, seperti keadaan kelompok, hubungan sosial dan lain-lain.

Siagian (2002:41), menguraikan tipe-tipe pemimpin sesuai dengan pimpinan dalam berbagai bentuk organisasi, menggolongkan tipe pemimpin dalam 5 golongan, yaitu :

a. Tipe Otokratis
   1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
   2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
   3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
   4) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
   5) Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

b. Tipe Militeristis
   1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/ komando
   2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan
   3) Sangat menyenangi formalitas
   4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
   5) Sukar menerima kritikan dari bawahannya
   6) Komunikasi hanya berlangsung satu arah.

c. Tipe Pathernalistis
   1) Menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa
   2) Bersikap terlalu melindungi
   3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
   4) Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
   5) Tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan imajinasi dan kreativitas
   6) Selalu bersikap maha tahu

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

d. Tipe kharismatik
Tipe seperti ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya.

e. Tipe demokratis
1) Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia
2) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya
3) Ia senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahannya
4) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam mencapai tujuannya.
5) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
6) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Finer (dalam Pamudji, 1982:83) persyaratan yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu :

a. Kesadaran
b. Kemampuan
c. Kemantapan
d. Keteguhan
e. Keseksamaan atau kecermatan
f. Keberanian
g. Daya pikat
h. Kepintaran

Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas perilaku pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi melalui proses komunikasi (informasi) agar bawahan dapat diarahkan ke tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Seiring dengan tema dan fokus penelitian ini, maka pembahasan kepemimpinan dibatasi pada pendekatan perilaku pemimpin yang dalam hal ini memfokuskan pada kinerja

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

aparatur, sehingga dalam meningkatkan kinerja aparatur sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mengarahkan pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berikut ini akan penulis uraikan indikator-indikator yang dapat mengukur konsep kepemimpinan, yakni :

a. Pengaruh

Pada berbagai literatur, konsep kepemimpinan dan pemimpin selalu dominan dalam mempengaruhi bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa diantara pemimpin dan bawahan mempunyai interaksi yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam rangka peningkatan kinerja, dalam situasi di mana mereka berada. Begitu pula sejarah telah mencatat bahwa pemimpin yang berhasil pada suatu saat, belum tentu berhasil pada saat yang lain.

Keberadaan bawahan atau pengikut itu sendiri mempunyai pengertian yang berbeda-beda pada tingkat masyarakat. Menurut Arifin Abdurrachman dalam Pamudji (1993:68) menyebutkan bahwa keberadaan bawahan atau kepengikutan karena dipengaruhi beberapa hal, seperti :

1) Rasa patuh dan taat karena naluri dan nafsu ;
2) Rasa patuh dan taat karena tradisi dan adat ;
3) Rasa patuh dan taat karena agama dan budi nurani;
4) Rasa patuh dan taat karena akal dan ratio ;
5) Rasa patuh dan taat karena peraturan hukum.

Sedangkan untuk masyarakat Indonesia sebagian besar pengikutnya masih melihat pada pemimpin sebagai suatu yang menjadi panutan yang dapat memberi contoh di dalam setiap aktifitasnya. Artinya sebagian besar masyarakat masih berorientasi secara vertikal (ke atas). Keadaan tersebut menunjukkan seorang pemimpin harus dapat memberikan teladan, mempunyai wibawa dan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kecakapan mengajar dan kecakapan teknis. Karena dengan perilaku kepemimpinan yang dapat memberikan teladan, mempunyai wibawa dan kecakapan maka pemimpin dapat mempengaruhi perilaku aparatnya agar dapat digerakkan ke arah tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

b. Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai usaha yang dapat mendorong dan menolak seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak sesuai yang diharapkan, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks kepemimpinan, motivasi bawahan merupakan serangkaian usaha-usaha di dalam rangka untuk memberikan motif (dorongan), harapan dan insentif kepada bawahan agar dapat terpenuhi kebutuhannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja dalam mencapai tujuannya. Mc Gregor (Pamudji 1993:151), dalam teori X menyebutkan bahwa manusia bersikap pasif dan menolak kebutuhan-kebutuhan organisasi, sehingga harus ada usaha-usaha untuk menyesuaikan dengan kebutuhan, mengarahkan dan memotivasi orang-orang tersebut untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi tersebut. Sedangkan teori Y didasarkan pada asumsi bahwa manusia itu telah memiliki motivasi sendiri-sendiri dan suka bertanggung jawab, sehingga usaha-usaha yang dijalankan adalah mengatur atau menyusun kondisi-kondisi organisasi sedemikian rupa guna memungkinkan pemenuhan kebutuhan orang-orang sementara itu kegiatan-kegiatan mereka diarahkan kepada pencapaian tujuan.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Informasi

Pemimpin merupakan pusat informasi yang sangat dibutuhkan untuk memudahkan bawahan melaksanakan tugas-tugasnya di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karena apabila informasi yang dibutuhkan bawahan tidak dapat dimengerti dan dipahami, maka akan mengakibatkan keterlambatan dan bahkan kesalahan di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, informasi harus disampaikan dengan jelas dan tepat oleh pemimpin kepada bawahannya supaya informasi (pesan) yang disampaikan tersebut dapat diterima dengan jelas, baik dan dapat dimengerti.

Untuk memudahkan penyampaian informasi dari pimpinan kepada pegawai, maka harus mempunyai banyak cara agar pesan atau informasi yang disampaikan dapat diterima dengan jelas dan dapat dimengerti. Adapun beberapa bentuk informasi yang dilakukan oleh pemimpin, seperti menjawab sebuah permintaan informasi, menelpon seseorang untuk meneruskan kabar baru, mengadakan pertemuan dan memberi penjelasan kepada para anggota kelompok mengenai perkembangan-perkembangan baru, menulis memo dan laporan, mengirim pesan-pesan elektronik, menempatkan pesan-pesan pada papan buletin, mendistribusikan laporan berkala, dan menyampaikan dokumen-dokumen tertulis atau laporan-laporan kepada orang lain.

Informasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya harus jelas dan tepat agar dapat memudahkan tugas dari bawahan, sehingga pesan-pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dimengerti dan dipahami dengan jelas oleh pegawai (bawahan). Adapun tujuan pemimpin untuk memberikan informasi

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kepada bawahannya adalah untuk mempermudah dan menghilangkan ketergantungan bawahan kepada pimpinannya.

d. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam studi kepemimpinan merupakan fungsi yang tidak boleh tidak harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin, sehingga fungsi pengambilan keputusan dapat membedakan antara pemimpin dengan pelaksana, dimana fungsi tersebut menunjukkan bahwa pemimpin lebih berorientasi pada tugas-tugas yang mempergunakan pemikiran yang strategis untuk mengembangkan organisasi. Namun di dalam proses pengambilan keputusan, seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya.

Millet (Pamudji 1994:127), menyebutkan bahwa salah satu kemampuan pemimpin ialah kemampuan mengambil keputusan, sedangkan Mizberg (Thoha 1994:264-265), mengatakan bahwa pemimpin pada hakekatnya sebagian besar tugasnya dipergunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya. Keterlibatan ini disebabkan karena :

1) Secara otoritas yang formal pemimpin adalah satu-satunya yang diperbolehkan untuk memikirkan tindakan-tindakan yang penting atau yang baru dalam organisasinya.
2) Sebagai pusat informasi, manajer dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai-nilai organisasi.
3) Keputusan-keputusan yang strategis akan lebih mudah diambil secara terpadu dengan adanya satu orang yang dapat melakukan kontrol atas semuanya".

Pengambilan keputusan sebagai suatu proses pembuatan strategi organisasi, maka prosedur pengambilan keputusan dapat disusun bersama-sama dalam satu continum yang terdiri dari tidak ada pengaruh oleh bawahan sampai pada adanya pengaruh dari bawahan di dalam proses pengambilan keputusan,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

akan tetapi pada umumnya untuk memperoleh hasil keputusan yang baik, maka proses pengambilan keputusan dapat dilakukan bersama-sama dengan bawahan agar dapat mengakomodasikan semua kepentingan di dalam keputusan yang akan dihasilkan. Sehingga gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling tepat di dalam proses pengambilan keputusan, karena dengan perilaku pemimpin yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif di dalam proses pengambilan keputusan, maka bawahan selalu akan diikutsertakan di dalam proses pengambilan keputusan.

3. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa " istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dari seseorang)". Prestasi kerja (kinerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) diartikan " sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yanmg diberikan kepadanya".

Mangkunegara (2002:75) mengemukakan bahwa :

> Penilaian kinerja (prestasi kerja) berkaitan dengan kualitas kerja (ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan), kuantitas kerja (output, perlu diperhatikan bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "ekstra"), dapat tidaknya diandalkan (mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan) dan sikap (sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama).

Menurut Prawirosentono (1999:236-239) terdapat beberapa hal yang perlu diketahui yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja *(performance apraisal)* terhadap seorang pegawai atau aparatur yakni antara lain:

a. Pengetahuan seorang pegawai atau aparatur tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Apakah pegawai atau aparatur mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai atau aparatur.

c. Apakah pegawai atau aparatur mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepadanya

d. Sejauh mana tingkat produktifitas pegawai atau aparatur. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai atau aparatur.

e. Pengetahuan teknis pegawai atau aparatur terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan pegawai atau aparatur menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

f. Seberapa jauh pegawai atau aparatur tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

g. *Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seorang pegawai atau aparatur untuk mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

h. Kemampuan berkomunikasi dari seorang pegawai atau aparatur, baik sesama rekan maupun terhadap atasannya.

i. Kemampuan bekerjasama dengan pegawai atau aparatur maupun orang lain, karena dalam ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

j. Kehadiran dalam rapat yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan kepada orang lain, karena dalam hal ini mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang pegawai atau aparatur.

k. Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau aparatur.

l. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi pegawai atau aparatur yang berbakat "memimpin" sekaligus memobilitasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

m. Minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang pegawai atau aparatur

n. Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

Untuk melakukan pengukuran kinerja pada organisasi pemerintah bukan merupakan hal yang mudah. Pada organisasi bisnis yang *profit oriented*, laba yang di hasilkan dapat menjadi salah satu kriteria pengukuran kinerja yang jelas.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Organisasi pemerintah yang tidak bertujuan mencari laba maka pengukuran kinerja menjadi lebih abstrak. Ketepatan menentukan indikator penilaian kinerja sangat menentukan untuk melihat penilaian kinerja itu sendiri. Hal ini berarti untuk melihat kinerja suatu organisasi diperlukan ukuran hasil dari setiap pekerjaan dengan bentuk yang benar-benar bisa dihitung.

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja (*performance*) juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*degree of accomplishment*" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Rue & Byars, 1981 dalam Prawirosentono, 1999 : 245). Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga tersebut.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam instansi pemerintah, penilaian kinerja pegawai sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan, memotivasi para birokrat pelaksana, serta memonitor pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan menuntun perbaikan dalam pelayanan publik. Oleh sebab itu, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Disamping itu, dengan adanya informasi kinerja maka *benchmarking* dengan mudah bisa dilakukan dan dorongan untuk memperbaiki kinerja bisa diciptakan.

Meskipun demikian, penilaian tersebut tidak selalu efektif mengingat terbatasnya informasi mengenai kinerja birokrasi publik, serta kinerja belum dianggap sebagai suatu hal yang mendasar oleh pemerintah, disamping kompleksitas indikator kinerja yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, birokrasi publik memiliki stakeholders yang banyak dan memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kesulitan lain dalam menilai kinerja birokrasi publik muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya sangat kabur, tetapi juga bersifat multidimensional sebagai akibat banyaknya kepentingan yang sering berbenturan satu sama lain.

Penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang melekat pada birokrasi itu seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi harus dilihat juga dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan, akuntabilitas dan responsivitas. Agar

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

supaya peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai secara optimal sehingga pegawai menjadi professional dibidang tugasnya, maka perlu dikembangkan lingkungan yang kondusif, antara lain dengan adanya :

a. Peraturan dan penerapan disiplin kerja yang konsisten dan tidak pandang bulu;
b. Penerapan secara konsisten pola karier yang menghargai prestasi kerja dan kejujuran;
c. Dukungan fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai;
d. Jaminan kesejahteraan yang relatif cukup, diukur dengan kebutuhan hidup minimum dan bukan dari kebutuhan fisik minimum;
e. Kepemimpinan yang memberi teladan dan visioner;
f. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga yang kompetitif dengan kurikulum dan yang responsif terhadap perubahan dan perkembangan.

Pemerintah melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah, dalam konteks kinerja birokrasi pelayanan publik di Indonesia, telah memberikan berbagai rambu-rambu pemberian pelayanan kepada birokrasi publik secara baik. Berbagai prinsip pelayanan yang berkualitas hendaknya sesuai dengan sendi-sendi sebagai berikut :

a. Kesederhanaan, dalam arti bahwa prosedur/tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, lancar, cepat dan tidak berbelit-belit serta mudah dipahami dan dilaksanakan.
b. Kejelasan dan kepastian, menyangkut :

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) Prosedur/tata cara pelayanan umum.

2) Persyaratan pelayanan umum, baik teknis maupun administrativ.

3) Unit kerja atau pejabat yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan umum.

4) Rincian biaya/tarif pelayanan umum dan tata cara pembayarannya.

5) Jadwal waktu penyelesaian pelayanan umum.

6) Hak dan kewajiban baik dari pemberi maupun penerima pelayanan umum berdasarkan bukti-bukti penerimaan permohonan/kelengkapannya, sebagai alat untuk memastikan pemrosesan pelayanan umum.

7) Pejabat yang menerima keluhan pelanggan (masyarakat).

c. Keamanan, dalam arti bahwa proses serta hasil pelayanan umum dapat memberikan keamanan dan kenyamanan serta dapat memberikan kepastian hukum.

d. Keterbukaan, dalam arti bahwa prosedur/tata cara, persyaratan, satuan kerja/pejabat penanggung jawab pemberi pelayanan umum, waktu penyelesaian dan rincian biaya/ tarif dan hal-hal lain yang yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta.

e. Efisien, meliputi :

1) Persyaratan pelayanan umum hanya dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan umum yang diberikan

2) Dicegah adanya pengulangan pemenuhan kelengkapan persyaratan, dalam hal proses pelayanannya mempersyaratkan kelengkapan persyaratan dari satuan kerja/instansi pemerintah lain yang terkait.

f. Ekonomis, dalam arti pengenaan biaya pelayanan umum harus ditetapkan secara wajar dengan memperhatikan :

1) Nilai barang atau jasa pelayanan umum dengan tidak menuntut biaya yang tinggi diluar kewajaran.

2) Kondisi dan kemampuan pelanggan (masyarakat) untuk membayar secara umum.

3) Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

g. Keadilan yang merata dalam arti cakupan atau jangkauan pelayanan umum harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diperlakukan secara adil.

h. Ketepatan waktu, dalam arti pelaksanaan pelayanan umum dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang dalam penelitian ini yaitu Pengelola program KB adalah aparat pemerintah daerah Kota Pangkalpinang yang berkedudukan di kecamatan dan kelurahan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab melakukan kegiatan penyuluhan, penggerakan, pelayanan, evaluasi, dan pengembangan program KB serta kegiatan program pembangunan lain yang

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ditugaskan oleh pemerintah daerah di wilayah kerjanya. Pengelola program KB memiliki peran, baik sebagai pelaksana, pengelola, maupun sebagai penggerak dalam pelaksanaan program KB di kecamatan dan kelurahan yang dioperasionalkan melalui fungsi dan tugas.

Pengelola program KB mempunyai fungsi merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengembangkan, melaporkan, dan mengevaluasi program KB dan program pembangunan lainnya di kecamatan, desa atau di kelurahan. Sedangkan tugas pengelola dalam bidang perencaaan, meliputi penguasaan potensi wilayah kerja yang diawali dengan pengumpulan data, pengolahan dan analisis, serta penentuan prioritas sasaran, sampai pada penyusunan rencana dan jadwal kegiatan. Berdasarkan tupoksi/pengorganisasian, tugas pengelola adalah mengajak tenaga kader, memberikan pelatihan dan orientasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader, memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada kader untuk berperan sampai dengan pengembangan kemitraan dan jaringan kerja dengan berbagai instansi dan lembaga sosial organisasi masyarakat (LSOM) yang ada. Tugas pengelola Sebagai pelaksana, meliputi pelaksanaan berbagai kegiatan program baik yang bersifat pemberian informasi (advokasi - KIE - konseling) maupun pemberian pelayanan Program Keluarga Berencana-Kesehatan Reproduksi (KB–KR) dan Program Keluarga Sejahtera – Pemberdayaan Keluarga (KS-PK).

Tugas pengelola program dalam hal pengembangan program, adalah meliputi pengembangan kualitas perencanaan dan pengorganisasian, terutama peran serta kader dan institusi masyarakat pedesaan/perkotaan (IMP), pengembangan kualitas pelaksanaan kegiatan tiap-tiap program, serta

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengembangan sumber dukungan, pencatatan dan pelaporan, serta evaluasi. Tugas Pengelola dalam hal pelaporan dan evaluasi, adalah meliputi pencatatan berbagai kegiatan yang dilakukan, pelaporan hasil kegiatan sesuai dengan yang diharapkan, dan penyelenggaraan evaluasi secara berkala.

Untuk dapat menggeneralisasikan konsep kinerja tersebut, maka terlebih dahulu penulis akan menguraikan indikator-indikator yang dapat mengukur konsep kinerja, yakni :

a. Efektivitas

H. Emerson (dalam Soewarno Handayaningrat, 1994:16) mengemukakan bahwa "efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Sedangkan efektivitas kerja menurut The Liang Gie (1979:51) adalah hasil dari keseluruhan kerja suatu bangsa setiap tahun yang dapat memberikan perbandingan sebesar dengan apa yang diinginkan/jumlah yang akan menggunakan hasil yang diinginkan tersebut.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang menggambarkan seberapa jauh tingkat pencapaian tujuan baik secara kualitas ataupun waktu melalui pelaksanaan fungsi tugas dan tanggung jawab Pemerintah Kota Pangkalpinang.

Bambang Kusriyanto (1995:23) menyatakan : oleh karena organisasi mengambil, mengolah dan mengembangkan sumber daya kepada sistem yang lebih besar dari waktu ke waktu, maka kerangka analisis dan pemikiran mengandung unsur waktu. Kelangsungan hidup ini dibina dengan indikator:

1) Produktivitas, ukuran salah satunya mencakup dokumen yang diolah, jumlah yang harus diselesaikan, mutu hasil pekerjaan dan ketetapan waktu.

2) Waktu penyelesaian pekerjaan.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3) Kepuasan, ukuran salah satunya meliputi kemangkiran dan keterlambatan.

b. Kualitas layanan

Kualitas layanan adalah kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diterima dari pegawai. Optimalisasi layanan kepada masyarakat merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh Pemerintah. Prinsip pelayanan publik yang efektif dan adil yang memberikan kemudahan bagi masyarakat berurusan dengan mendekatkan unit pelayanan kepada masyarakat akan mengurangi beban permasalahan yang dihadapi masyarakat. Pelayanan yang ideal menjadi dambaan masyarakat, merupakan tanggung jawab semua pihak dalam suatu organisasi untuk mengontrol dan memberikan masukan demi berhasilnya pelayanan.

Kepuasan dari masyarakat adalah hal yang menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin dan para pegawainya dalam hal pelayanan. Untuk itu pemimpin harus mampu menuntun para pegawainya untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dengan kesadaran akan fungsinya untuk memberikan kepuasan bagi masyarakat dengan bersikap ramah dan sopan, adil dalam pelayanan tanpa membeda-bedakan status dan kedudukan masyarakat, mengerti apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan masyarakat sehingga berusaha untuk menyediakan dan memenuhinya dengan pemenuhan sarana dan prasarana yang mempunyai peranan penting bagi masyarakat.

c. Responsivitas

Lenvile (1990) menyatakan responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam hal kemampuan, keterampilan dan komunikasi untuk menjalankan visi dan misinya. Organisasi yang memiliki responsivitas yang rendah dengan sendirinya akan memiliki kinerja yang jelek pula.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit (Lenvile, 1990).

Responsibilitas dapat diukur dan dinilai dari analisis terhadap dokumen organisasi. Pengukuran dan penilaian dalam konteks ini menggunakan teknik dalam mencoba untuk mencocokkan pelaksanan kegiatan dan program organisasi serta bertanggung jawab dengan prosedur administrasi dan ketentuan-ketentuan yang ada dalam organisasi.

Kinerja tenaga penyuluh Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Pangkalpinang merupakan prosedur, ketentuan, proses dan hasil yang telah dicapai para pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan sesuai dengan uraian tugas mereka masing-masing. Oleh karena itu, untuk memahami kinerja pelayanan yang dilakukan oleh aparat organisasi publik, maka dimensi kepemimpinan dan budaya birokrasi sebagai aspek-aspek yang

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah menjadi sangat relevan untuk dilakukan pengkajian secara mendalam guna terwujudnya *good governance*.

4. Pencapaian Program KB

Program KB mempunyai arti yang sangat penting dalam upaya mewujudkan manusia Indonesia sejahtera disamping pendidikan dan kesehatan. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera menyebutkan bahwa Keluarga Berencana adalah upaya mengatur kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan, dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas. Keluarga berkualitas adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan perkawinan yang sah dan bercirikan sejahtera, sehat, maju, mandiri, memiliki jumlah anak yang ideal, berwawasan ke depan, bertanggung jawab, harmonis dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Robbins (1996 : 92) menyusun 4 (empat) pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi. Namun dalam tesis ini hanya dipakai 3 (tiga) pendekatan saja. Ketiga pendekatan tersebut adalah pendekatan :

a. Pencapaian tujuan

Menurut Robbins bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh keberhasilanya dalam mencapai tujuan. Ukuranya lebih kepada pencapaian tujuan atau hasil (***ends***) bukan pada caranya mencapai tujuan. Pendekatan pencapaian tujuan ini, mengukur efektivitas organisasi hanya semata-mata dilihat dari segi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi;

b. Sistem

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam pendekatan sistem organisasi dipandang sebagai sebuah sistem yang memproses input untuk menghasilkan output. Fokus pendekatan sistem adalah pada cara organisasi memperoleh masukan/input, cara memproses input, cara menyalurkan outputnya dan cara organisasi menjaga stabilitas dan keseimbanganya. Pendekatan sistem ini, mengukur efektivitas organisasi dari segi kinerja intern organisasi dalam menanggapi permintaan lingkungan.

c. Konstituensi strategis

Pendekatan ini sebenarnya sama dengan pendekatan sistem yaitu memandang bahwa organisasi hidup ditengah-tengah lingkungan. Sehingga hubungan baik dengan ngkungan akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perbedaanya adalah bahwa pendekatan konstituensi strategis memandang lingkungan secara pilih-pilih. Pendekatan konstituensi strategis ini, mengukur bagaimana organisasi menanggapi pengaruh lingkunganya.

Hakekat Program pada dasarnya merupakan kumpulan kegiatan yang dihimpun dalam satu kelompok yang sama secara sendiri-sendiri atau bersama-sama untuk mencapai tujuan dan sasaran. Program yang baik akan menuntun pada hasil-hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penetapan program dilakukan dengan melihat kebijakan yang telah tetapkan, tujuan, sasaran serta visi dan misi.

Perumusan program dapat dilakukan melalui proses sebagai berikut :

1) Program merupakan alat bagi pencapaian tujuan dan sasaran.
2) Atas dasar hal tersebut di atas, selanjutnya dilakukan klasifikasi-klasifikasi sasaran.
3) Atas dasar klasifikasi di atas, dapat dirumuskan program-program.
4) Mengkaji ulang. Program-program yang telah berhasil dirumuskan, perlu

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dikaji ulang sebelum dibahas dalam tingkatan yang lebih tinggi dan disosialisasikan kepada seluruh jajaran.

B. Kerangka berpikir

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin untuk mengkaji, mempengaruhi aktivitas atau tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini terdapat hubungan antara pemimpin dan bawahannya, karena pada saat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain, terjalin hubungan rasional dan timbal balik antara pimpinan dan bawahannya. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang lebih dibanding bawahannya untuk menentukan sikap atas kepemimpinannya.

Kepemimpinan dalam konteks ini adalah sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain, yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan atau proses mempengaruhi orang, sehingga mereka berusaha dengan sukarela dan antusias ke arah tercapainya sasaran-sasaran kelompok.

Peranan kinerja dalam usaha mencapai tujuan juga merupakan hal yang penting dalam kehidupan organisasi. Untuk mengukur kinerja organisasi atau kinerja aparatur, Lenvine sebagaimana yang dikutip oleh Wasitiono (2002) menawarkan empat konsep yaitu Efektivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Responsibilitas. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kualitas layanan adalah kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diterima dari pegawai. *Responsiveness* atau responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk dapat mengenali kebutuhan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

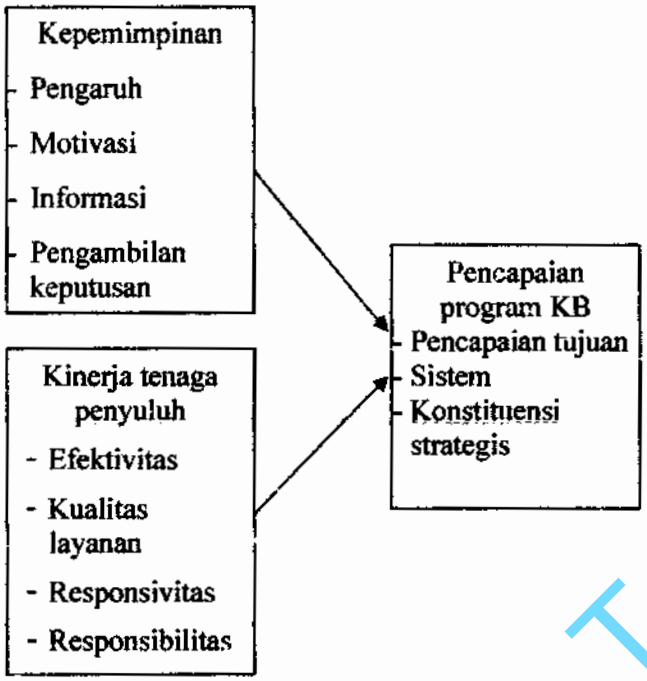
masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. *Responsibility* atau responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun ekplisit.

Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pencapaian program KB adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi, memotivasi serta memberikan informasi yang tepat kepada anggota kelompok/ individu-individu dalam organisasi untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien, tidak hanya bekerja sesuai dengan imbalannya, tetapi diharapkan mampu bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan. Sedangkan konteks Kinerja yang mempengaruhi kinerja pencapaian program KB dalam penelitian ini adalah Efektivitas, Kualitas layanan, Responsivitas, Responsibilitas yang dimiliki aparat/ pegawai yang dapat mempengaruhi pola kerja melalui hubungan dengan lingkungan dimana ia bekerja dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut, maka berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran penelitian pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh KB Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Pamudji, (1993), Wasistiono, (2002), Robbins (1996)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data. Adapun hipotesa sementara didalam masalah penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan unsur pimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.
2. Terdapat pengaruh kinerja tenaga penyuluh KB terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh KB secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

B. Definisi operasional

Guna memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini peneliti perlu memberi definisi secara konseptual dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Adalah sebuah sebuah proses dimana para pimpinan dan bawahan saling meningkatkan diri kepada moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kinerja (*performance*)

Adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

3. Pencapaian program

Adalah Program yang bertujuan untuk memenuhi permintaan masyarakat akan pelayanan KB dan kesehatan reproduksi (KR) yang berkualitas, termasuk di dalamnya upaya menurunkan angka kematian ibu, bayi, dan anak serta penanggulangan masalah kesehatan reproduksi dalam rangka membangun keluarga berkualitas.

Untuk memudahkan pengukuran suatu konsep penelitian maka operasionalisasi konsep tersebut perlu digeneralisasikan dan dirumuskan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

terlebih dahulu, sehingga baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik tidaknya operasional yang disusun. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasikan ke dalam definisi operasional, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah bagaimana perilaku seorang pemimpin pada setiap aktivitasnya di dalam serangkaian usaha-usaha membimbing dan mengarahkan anggota-anggota atau sekelompok orang supaya bersedia dengan sukarela dan antusias dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Indikator-indikator dari konsep kepemimpinan adalah :

a. Pengaruh

Pengaruh adalah serangkaian tindakan dari pemimpin dalam setiap aktivitasnya melalui keteladanan, kewibawaan dan kecakapan supaya bawahan dapat digerakkan dan diarahkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu di dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Untuk mengukur indikator pengaruh adalah :

1) Keteladanan pemimpin yang di tunjukkan kepada para pegawai yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai.

2) Adanya kewibawaan pemimpin terhadap pegawai.

3) Adanya kecakapan dan keahlian pemimpin.

b. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memberikan motif, harapan dan insentif kepada pegawai

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sehingga pegawai tersebut terdorong untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sukarela dan antusias di dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Untuk mengukur indikator motivasi adalah :

1) Pemberian motivasi atau dorongan pemimpin kepada para pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bidang tugasnya .

2) Pemenuhan harapan-harapan pegawai oleh pemimpin.

3) Pemberian insentif pemimpin kepada para pegawai.

c. Informasi

Informasi adalah serangkaian usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mendapatkan dan menyampaikan berita atau pesan secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawainya agar dapat diterima dan dimengerti dengan baik, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan di dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mengukur indikator informasi dapat di lihat dari :

1) Penyampaian informasi dari pimpinan kepada pegawai secara langsung.

2) Penyampaian informasi secara tidak langsung.

d. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih suatu alternative cara bertindak dengan metode yang efisien sesuai dengan situasi. Suatu aturan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kunci dalam pengambilan keputusan ialah "sekali kerangka yang tepat sudah diselesaikan, keputusan harus dibuat". Dan, "sekali keputusan dibuat, sesuatu mulai terjadi". Dengan kata lain, keputusan mempercepat diambilnya suatu tindakan, mendorong lahirnya gerakan dan perubahan. Jadi, aturan ini menegaskan bahwa harus ada tundakan yang dibuat, harus dilakukan dan kalau tidak, sebenarnya ia bukan keputusan tapi lebih cepat dikatakan suatu hasrat, niat yang baik. Untuk mengukur indikator pengambilan keputusan adalah :

1) Pengambilan keputusan harus objektif, transparan dan mensejahterakan pegawai.

2) Keputusan harus sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau *"degree of accomplishment"* atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Konsep kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

a. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi tugas dan tanggung jawab Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang, yang akan diukur melalui :

1) Jumlah permasalahan yang berhasil ditangani/ diselesaikan.

2) Tingkat kepuasan masyarakat/pengguna jasa terhadap pelayanan yang diberikan.

b. Kualitas layanan

Universitas Terbuka

Kualitas layanan adalah kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diterima dari pegawai. Hal ini dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

1) Spontanitas dalam menangani permasalahan dan melayani masyarakat.

2) Tenggang waktu lamanya penyelesaian satu permasalahan atau pekerjaan.

3) Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan aparat untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik dalam menjalankan program KB sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, yang dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

1) Keterkaitan antara program kegiatan dengan kebutuhan

2) Daya tanggap aparat dalam menghadapi dan menyelesaikan keluhan-keluhan yang disampaikan pengguna KB.

3) Ketersediaan kesempatan dan wadah bagi masyarakat untuk menyampaikan saran dan keluhan.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

maupun implisit (Lenvile, 1990). Hal ini dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

1) Pelaksanaan terhadap uraian pekerjaan.

2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.

3. Pencapaian program KB adalah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efisien yang berkaitan dengan program KB. Pencapaian bisa diartikan sebagai proses, perbuatan, cara mencapai sehingga memperoleh apa yang diinginkan. Pencapaian yang dimaksud dalam program KB adalah seberapa tinggi tingkat pencapaian program dari target/sasaran yang telah dialokasikan atau di tetapkan.

Konsep pencapaian program KB dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

a. Pencapaian tujuan

Pencapaian tujuan dapat diartikan sebagai menjalankan proses, perbuatan, cara apa yang diinginkan mencapai tujuan yang tidak terlepas dari struktur organisasi, karena struktur organisasi amat mempengaruhi efektifitas, yang akan diukur melalui :

1) Menata kembali pengelolaan program KB.

2) Menggerakkan dan memberdayakan seluruh masyarakat dalam program KB.

b. Sistem

Universitas Terbuka

sistem adalah suatu metode atau cara dalam satu kesatuan utuh dalam menjalankan suatu prose untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

1) Menjalankan program keluarga berencana dan program kesehatan reproduksi.

2) Meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga melalui pelayanan KB.

3) Program Ketahanan dan pemberdayaan keluarga

c. Konstituensi strategis

Konstituensi strategis diartikan memandang bahwa organisasi hidup ditengah-tengah lingkungan. Sehingga hubungan baik dengan lingkungan akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi, yang dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

1) Memperkuat SDM operasional program KB.

2) Penguatan pelembagaan keluarga kecil berkualitas.

Berikut ini tabel dari masing-masing variabel :

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Bebas Kepemimpinan (X_1)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Nmr Koes
1	2	3	4	5
1.	Kepemimpinan	1. Pengaruh	1. Keteladanan pemimpin kepada pegawai 2. Kewibawaan pemimpin terhadap pegawai 3. Kecakapan dan keahlian pemimpin	
		2. Motivasi	1. Pengetahuan dan kemampuan bidang 2. Harapan 3. Insentif	
		3. Informasi	1. Secara langsung 2. Secara tidak langsung	
		4. Pengambilan keputusan	1. Objektif, transparan dan mensejahterakan pegawai 2. Tujuan organisasi	

Sumber : Pamudji (1993)

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel bebas Kinerja (X2)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Nmr Koes
2.	Kinerja tenaga penyuluh	1. efektivitas	1. Permasalahan yang ditangani 2. Tingkat kepuasaan masyarakat	
		2. kualitas layanan	1. Spontanitas pelayanan 2. Waktu 3. Kesopanan dan keramahan	
		3. Responsivitas	1. Program kegiatan 2. Daya tanggap 3. Kesempatan dan wadah	
		4. Responsibilitas	1. Pelaksanaan 2. Tanggung jawab	

Sumber : Sadu Wasistiono (2002)

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Terikat pencapaian program KB (Y)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Nmr Koes
3.	Pencapaian Program KB	1. Pencapaian tujuan	1. Menata kembali pengelolaan program KB 2. Menggerakkan dan memberdayakan seluruh masyarakat dalam program KB	
		2. Sistem	1. Menjalankan program keluarga berencana dan program kesehatan reproduksi 2. Meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga melalui pelayanan KB 3. Program Ketahanan dan pemberdayaan keluarga	
		3. Konstituensi strategis	1. Memperkuat SDM operasional program KB 2. Penguatan pelembagaan keluarga kecil berkualitas	

Sumber : Robbins (1996)

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

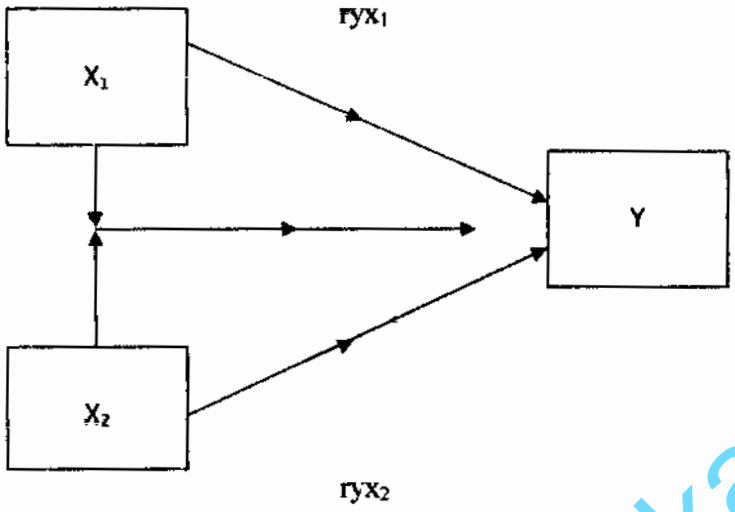
Ditinjau dari jenisnya penelitian ini bersifat eksplanatoris, yang menjelaskan pengaruh variabel independent yaitu kepemimpian dan kinerja terhadap variabel dependent yaitu pencapaian program KB dan akan dilaksanakan dengan menggunakan seluruh sumber data sebagai subjek penelitian, dengan demikian penelitian ini adalah penelitian populasi yang juga disebut sensus oleh Arikunto (2009 : 131) .

Data dan informasi dalam penelitian ini dikumpulkan dari responden dengan menggunakan besarnya pengaruh kuesioner selanjutnya dilakukan penyusunan data serta menganalisis besarnya pengaruh dengan menggunakan statistik parametik untuk menentukan nilai skor variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat). Penelitian ini akan menggunakan data-data yang bersifat kuantitatif yang bersifat eksplanatoris. Penulis dalam penelitian ini akan mencoba melihat pengaruh dua variabel kepemimpian dan kinerja terhadap pencapaian program sehingga pada akhirnya akan diperoleh suatu data penelitian yang utuh, terintegrasi dan mampu menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi dan dirumuskan pada bab satu.

Jika digambarkan dalam bentuk bagan keterkaitan antara variabel maka desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



Keterangan :

X_1	=	Kepemimpinan
X_2	=	Kinerja
Y	=	Pencapaian program
ryx_1	=	Parameter struktural pengaruh X_1 terhadap Y
ryx_2	=	Parameter struktural pengaruh X_2 terhadap Y

Gambar 3.1 Keterkaitan Antar Variabel

Pada penelitian ini diajukan tiga buah variabel yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya dan membentuk suatu kerangka penelitian yang utuh. Ketiga variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas yang pertama dinyatakan dengan X_1, yaitu mengenai Kepemimpinan.
2. Variabel bebas yang kedua dinyatakan dengan X_2, yaitu mengenai Kinerja.
3. Variabel terikat yang dinyatakan dengan Y, yaitu pencapaian program.

Dari gambar diatas diketahui bahwa X_1 maupun X_2 secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2004 : 57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Secara umum populasi dimaksudkan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2004:22).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengelola Program KB yang terlibat dalam proses analisis penelitian ini, misalnya tenaga penyuluh KB, Camat, Lurah, Puskesmas, PUSTU (puskesmas pembantu) dengan jumlah keseluruhan 60 orang. Jumlah sampel dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Sampel	Jumlah
1.	Kepala BPMPKB	1 orang
2.	Pengelola program/penyuluh KB	49 orang
3.	Puskesmas	5 orang
4.	Pustu	5 orang
	Jumlah	**60 orang**

Tabel di atas menjelaskan jumlah tenaga penyuluh KB, Puskesmas, dan PUSTU (puskesmas pembantu) seluruhnya dijadikan sampel yakni sebanyak 60 orang dari seluruh populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti kecil yaitu kurang dari 100 (seratus) orang, untuk ketepatan hasil penelitian maka

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Peneliti menggunakan sampling jenuh atau teknik sampling dengan cara sensus.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian lapangan ini instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah berupa angket atau kuesioner. Instrumen Pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden, adapun yang menjadi responden ialah responden/ subyek penelitian adalah para Pengelola program KB itu sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interprestasi subyek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subyek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2002:57)

Kuesioner yang diajukan ialah pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang variasi jawabnnya sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu sehingga para responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan setiap jawabannya yang tersedia diberi nilai sebagai berikut :

- Apabila jawaban "sangat setuju" diberi nilai 5
- Apabila jawaban "setuju" diberi nilai 4
- Apabila jawaban "ragu-ragu" diberi nilai 3
- Apabila jawaban "tidak setuju" diberi nilai 2
- Apabila jawaban "sangat tidak setuju" diberi nilai 1

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

D. Prosedur Pengumpulan Data

Sugiyono (2003:156) mengemukakan bahwa : "pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Penelitian merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, terarah dan bertujuan". Atas dasar pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa pengumpulan data adalah merupakan penghimpunan dengan terencana dan sistematis data yang relevan, sehingga tujuan penelitian untuk menjawab permasalahan maupun membuktikan hipotesis dapat terpenuhi dengan didukung data maupun instrumen penelitian yang memadai.

Adapun sumber data yang peneliti peroleh dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer

   Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangan dan belum dilakukan pengelohan lebih lanjut (Blaikie, 2003:18). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kegiatan pengamatan, kuesioner/angket dalam bentuk berstruktur dan tertutup.

2. Data sekunder

   Data sekunder adalah data mentah yang telah dikumpulkan pihak lain, baik untuk tujuan umum ataupun untuk tujuan khusus seperti proyek penelitian (Blaikie, 2003:18). Data sekunder diperoleh melalui data yang akan dan telah diteliti berupa hasil-hasil laporan, surat-surat, buku-buku, arsip-arsip yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yaitu statistik parametrik dengan menggunakan analisis regresi dengan alat bantu kalkulator dan komputer dengan program SPSS

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

15.0. Data ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif.

F. Uji persyaratan analisis

1. Uji reliabilitas dan validitas

Uji validitas dilakukan dengan maksud mengukur kehandalan data. Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur itu dapat mengukur apa yang harus diukur, sedang alat itu dikatakan reliabel bila mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa validitas berhubungan dengan tingkat konsistensi. Validitas dan reliabilitas instrumen digunakan sampai 10 sampel sebagai *try out* kuesioner untuk menjaring data kemudian dianalisis dengan komputer program *Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 15, guna mendapat hasil analisa yang lebih akurat bila dibandingkan dengan penghitungan secara manual. Adapun perumusan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Reliabilitas

Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan hasil perhitungan koefisien reliabiliti/ *Cronbach* (r_{Alpha}) dengan melalui program komputer SPSS.15 dari setiap butir instrumen (kuesioner) dengan hasil perhitungan pada r_{tabel},dengan pengertian yaitu :

1). Jika r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel.

2). Jika r_{Alpha} negatif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{tebel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Validitas

Uji validitas dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan hasil perhitungan koefisien butir (r_{hitung}) dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* melalui program komputer SPSS.15 dari setiap butir instrumen (kuesioner) dengan hasil perhitungan pada r_{tabel} berdasarkan jumlah sampel penelitian, dengan pengertian yaitu :

1). Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.

2). Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ ataupun r_{hitung} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Uji penyimpangan asumsi

Adalah uji yang dilakukan untuk melihat kelayakan suatu model penelitian. Uji penyimpangan asumsi perlu dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik dalam analisis regresi berganda. Uji penyimpangan asumsi dilakukan dengan empat cara yaitu :

a. Persyaratan normalitas data

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal dalam artian sebaran data tidak terlalu acak dan data bersifat cenderung berkumpul.

b. Uji heterokedatisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk menguji Autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin-Watson. Jika nilai Durbin-Watson di bawah –2, maka diindikasikan ada Autokorelasi positif. Jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di antara –2 sampai 2, maka diindikasikan tidak ada Autokorelasi dan jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di atas 2, maka diindikasikan ada autokorelasi negatif.

d. Uji multikorelasi

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja. Logika sederhananya adalah bahwa model tersebut untuk mencari pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jadi tidak

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

boleh ada korelasi yang tinggi antara motivasi dengan kepemimpinan, motivasi dengan kepuasan kerja atau antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues, tolerance* dan *condition index.*

G. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. H_0 = 0 Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

   $H_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

2. $H_0 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh kinerja tenaga penyuluh KB terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

   $H_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh kinerja tenaga penyuluh KB terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

3. $H_0 = 0$ Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh KB terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

   $H_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh KB terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

H. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh KB Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Wilayah Penelitian

Kota Pangkalpinang sebagai ibukota Propinsi yang mempunyai fungsi sebagai pusat pengembangan pembangunan di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang meliputi :

1. Pusat pemerintahan dan pemukiman penduduk;
2. Pusat perdagangan dan industri;
3. Pusat pelayanan sosial (pendidikan dan kesehatan) serta distribusi barang dan jasa;
4. Pusat administrasi penambangan timah;
5. Pusat lembaga keuangan.

Menurut Pangkalpinang dalam angka tahun 2010, luas daerah dan kepadatan penduduk Kota Pangkalpinang dirinci Per Kecamatan, Tahun 2010, dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Luas Daerah dan Kepadatan Penduduk Kota Pangkalpinang Dirinci Per Kecamatan Tahun 2010

No.	Kecamatan	Luas Daerah (km)	Jumlah Penduduk (orang)	Kepadatan penduduk per km2
1.	Tamansari	3,33	35.856	14.262
2.	Pangkal Balam	15,56	52.649	5.977
3.	Rangkui	17,46	58.155	8.833
4.	Bukit Intan	36,24	58.325	9.049
5.	Gerunggang	41,3	50.176	3.598
J u m l a h		113,89	255.161	32.719

Sumber : Pangkalpinang dalam Angka, 2010

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sesuai dengan teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, penulis mengumpulkan data lapangan, melalui observasi, dan penyebaran kuesioner kepada para responden.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini dikemukakan hasil penelitian yang dilakukan yang terdiri dari uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang merupakan unsur staf Pemerintah Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Pangkalpinang melalui Sekretaris Daerah.

Visi dan Misi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang ditempuh melalui strategi pokok yang dijabarkan dalam agenda pembangunan daerah yang membuat sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai sesuai arah kebijakan dan program--program pembangunan. Berdasarkan permasalahan, tantangan dan keterbatasan yang dihadapi oleh Walikota, ditetapkan visi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang, yaitu:

"Terwujudnya Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Menuju Kota Ramah Gender dan Ramah Anak".

Visi ini merupakan akumulasi rumusan dari berbagai perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah yang lebih terarah dan berlangsung sesuai dengan yang diinginkan masyarakat. Visi ini juga dalam rangka mewujudkan kondisi masyarakat yang sejahtera dengan menerima manfaat sebesar-besarnya

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dari pelaksanaan kegiatan pembangunan. Berdasarkan Visi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang tersebut di atas, ditetapkanlah Misi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang, yaitu :

1. Penguatan kelembagaan masyarakat dalam pemberdayaan masyarakat, perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana.
2. Meningkatkan peranan usaha ekonomi masyarakat di kelurahan.
3. Membangun kesetaraan dan keadilan gender di Kota Pangkalpinang.
4. Meningkatkan kualitas kesejahteraan perempuan dan anak.
5. Penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan anak.
6. Meningkatkan partisipasi pria untuk mengikuti KB.

Selanjutnya agar penjabaran visi, misi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang terlaksana dengan baik, dirumuskan beberapa target yang tertuang dalam tujuan pembangunan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana di Kota Pangkalpinang, sebagai berikut :

a. Meningkatkan peran serta masyarakat dan lembaga masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan.
b. Meningkatkan pendapatan keluarga pra sejahtera, keluarga sejahtera.
c. Mengurangi diskriminasi antara kaum perempuan dan laki-laki.
d. Terhapusnya citra perempuan sebagai kaum terbelakang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

e. Terlaksananya perlindungan terhadap perempuan dan anak.

f. Menurunkan tingkat buta aksara perempuan.

g. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan.

h. Mengurangi angka kekerasan terhadap perempuan dan anak

i. Meningkatkan rasa aman bagi kaum perempuan dan anak

j. Meningkatkan partisipasi pria mengikuti program KB

k. Meningkatkan jumlah keluarga sejahtera II, keluarga sejahtera III, dan keluarga sejahtera III plus.

Sedangkan sasaran dari tujuan pembangunan daerah adalah sebagai berikut :

1) Meningkatnya peran serta LPM, Pengurus RT/ RW, Kader Pemberdayaan Masyarakat, Karang Taruna, TP. PKK, PPKBD, dan Sub PPKBD, P2TP2A, Tokoh Masyarakat dalam Proses Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana.

2) Meningkatkan kualitas kelompok UPPKS (Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera) , UEK-SP (Usaha Ekonomi Kelurahan-simpan pinjam), UP2 K (Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga).

3) Meningkatkannya pemanfaatan teknologi tepat guna.

4) Meningkatnya pemahaman masyarakat terhadap keadilan dan kesetaraan gender.

5) Berkurangnya tingkat diskriminasi terhadap perempuan

6) Berkurangnya tingkat kawin usia muda

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

7) Meningkatnya jumlah perempuan yang menduduki jabatan publik di lingkup Pemerintah Kota Pangkalpinang.

8) Meningkatnya jumlah perempuan yang melakoni dunia usaha

9) Meningkatnya keterwakilan perempuan dalam lembaga legislatif (DPRD) Kota Pangkalpinang.

10) Penyusunan kebijakan yang mengarah kepada perlindungan perempuan, pemenuhan hak-hak anak di Kota Pangkalpinang

11) Terbentuknya lembaga pendamping bagi korban KDRT kepada perempuan dan anak

12) Menurunnya jumlah perempuan yang buta aksara

13) Meningkatnya advokasi terhadap kebijakan penghapusan buta aksara dan perempuan

14) Menurunnya angka kekerasan terhadap perempuan di Kota Pangkalpinang

15) Meningkatnya advokasi terhadap korban KDRT

16) Tersedianya KIE terhadap suami

17) Meningkatnya kerja sama dengan lembaga dalam pendampingan korban tidak kekerasan terhadap perempuan dan anak

18) Meningkatnya advokasi dan fasilitasi gerakan sayang ibu

19) Tersediannya KIE terhadap ibu rumah tangga dalam membangun keluarga sejahtera

20) Meningkatnya jumlah permintaan kondom

21) Meningkatnya jumlah metode operasi pria

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

22) Tersediannya data dan informasi keluarga

23) Meningkatkan pencapaian akseptor baru di Kota Pangkalpinang

24) Menurunkan tingkat Fertility Rate (TFR) di Kota Pangkalpinang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Keluarga Berencana mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana berdasarkan Asas Desentralisasi dan Tugas Pembantuan. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 1, kepala badan pemberdayaan masyarakat, perempuan dan keluarga berencana mempunyai tugas:

a. Perumusan dan pelaksanaa kebijakan teknis lingkup pemberdayaan masyarakat, perempuan dan keleuarga berencana

b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan uum dibidang pemberdayaan masyarakat sub bidang penguatan kelembagaan dan pengembangan partisipasi masyarakat, pemberdayaan adat dan pengembangan kehidupan social budaya masyarakat, pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat, pengelolaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna; urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

perlindungan anak sub bidang pengarustamaan gender (PUG), kualitas hidup dan perlindungan perempuan, perlindungan anak, pemberdayaan lembaga masyarakat dan dunia usaha, data dan informasi gender dan anak; urusan pemerintahan bidang keluarga berencana sub bidang pelayanan keluarga berencana (KB) dan kesehatan reproduksi, kesehatan reproduksi remaja (KRR), ketahanan dan pemberdayaan keluarga, penguatan pelembagaan keluarga kecil berkualitas , advokasi dan kmunikasi, informasi dan edukasi (KIE) , informasi dan data mikro kependudukan dan keluarga, kesesrasian kebijakan kependudukan dan pembinaan.

c. Pembinaan dan pelaksanaan lingkup pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, keluarga berencana dan keluarga sejahtera, informasi dan analisis program keluarga berencana.

d. Pelaksanaan tugas pembantuan dibidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan keluarga berencana.

e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, penggerakan, pelayanan, evaluasi, dan pengembangan program KB Nasional.

Berdasarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 1992 tersebut maka yang wajib harus diketahui oleh PKB/PLKB adalah 10 (sepuluh) langkah kerja. Langkah ini sebagai arah yang secara sistematis dalam melakukan tugasnya pada tingkat lini lapangan. 10 (sepuluh) langkah kerja tersebut adalah :

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Pendekatan tokoh formal di wilayah kerjanya
2. Pendataan dan pemetaan
3. Pendekatan tokoh informal
4. Pembentukan kesepakatan
5. Penegasan kesepakatan
6. Penyuluh oleh tokoh masyarakat
7. Penyiapan group pelopor dan penumbuhan institusi masyarakat
8. Pelayanan gerakan reproduksi keluarga sejahtera, gerakan ketahanan keluarga sejahtera, dan gerakan ekonomi keluarga sejahtera.
9. Pembinaan keluarga, dan
10. Pencatatan, pelaporan, dan evaluasi.

Dengan demikian, karena PKB/PLKB merupakan ujung tombak pada tingkat desa/kelurahan guna penggarapan program KB maka fungsinya adalah :

1. Fungsi perencanaan
2. Fungsi pengorganisasian
3. Fungsi pelaksanaan
4. Fungsi pembinaan
5. Fungsi pencatan dan pelaporan, dan
6. Fungsi evaluasi.

Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 sebagai mana terlampir.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Dalam menjalankan roda

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pemerintahan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang tentunya diperlukan sumber daya manusia. Untuk menjalankan visi dan misi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang, maka aparatur yang ada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang secara berturut-turut di paparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang Tahun 2010

No.	Pendidikan	Tahun 2010
1	Doktor (S3)	--
2	Pascasarjana (S2)	1
3	Sarjana (S1)	13
4	Sarjana Muda Akademi	18
5	SLTA Umum	8
6	SLTP Umum	--
7	Sekolah Dasar	--
Jumlah		40

Sumber : Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB), 2010.

Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang Tahun 2010

No	PNS / Golongan			PHT	Jumlah
	IV	III	II		
1	3	22	15	--	--
2	--	--	--	--	--
Jumlah	3	22	15	40	40

Sumber : Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB), 2010.

Universitas Terbuka

Tabel 4.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada
Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana
(BPMPKB) Kota Pangkalpinang Tahun 2010

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	20
2	Perempuan	20
JUMLAH		40

Sumber : Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB), 2010.

Dewasa ini sarana pendidikan di Pangkalpinang cukup memadai. Meskipun demikian ke depan, masih diperlukan strategi pengelolaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas agar keberadaan institusi ini akan memberikan kontribusi penting dalam memacu kualitas sumber daya manusia di Pangkalpinang.

Tingkat pendidikan pegawai dalam Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Pangkalpinang tampaknya relatif belum memadai sehingga perlu dipacu dan ditingkatkan terus dari waktu ke waktu.

B. Hasil Penelitian

Jumlah sumber penelitian yang dianalisis berdasarkan kuesioner yang sebanyak 30 butir pernyataan. Proses perhitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis data penelitian secara lengkap dapat diperiksa pada lembar lampiran.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan pada sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 60 (nam puluh) orang responden.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Proses penghitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Rumusan pertanyaan yang termuat dalam kuesioner mengacu pada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan (X_1), variabel kinerja tenaga penyuluh (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel pencapaian program KB (Y) sebagai variabel terikat.

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan pada penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian akan dilaksanakan apabila pengujian persyaratan analisis menyatakan bahwa masing-masing variabel penelitian layak untuk dianalisis dalam bentuk persamaan regresi, analisis regresi juga sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian persyaratan analisis apabila menyatakan bahwa variabel-variabel penelitian tidak dapat dilakukan dalam bentuk analisis regresi maka secara otomatis analisis regresi dalam penelitian tidak dapat dilakukan. Uji persyaratan analisis diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Realiabilitas dan Validitas

Uji realibilitas dan validitas data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Hasil pengolahan datanya peneliti kemukakan sebagai berikut :

1). Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Singarimbun dan Efendi (1995:140), menunjukkan konsistensi suatu instrumen atau alat pengukur data di dalam mengukur suatu

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

gejala yang sama. Suatu instrumen atau alat pengukur data apabila dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* terhitung lebih besar dari 0,60 atau bila hasil penghitungan mendekati nilai 1,00 dan apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner yang digunakan tidak reliabel dan harus diganti apabila hendak melanjutkan penelitian. Penghitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (terlampir), sebagai berikut :

Tabel 4.5 Koefisien *Reliability* Variabel Kepemimpinan (X_1)

Cronbach Alpha	Jumlah Butir Pertanyaan
0,821	10

Sumber : Penelitian tahun 2011

Hasil koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) yang tertera pada tabel 4.5 untuk variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,821. Nilai *Cronbach Alpha* tersebut menyatakan bahwa alat pengumpulan data yaitu berupa kuesioner penelitian sebanya 10 pertanyaan telah memenuhi persyaratan karena berada di atas batas minimal yaitu 0,60.

Hasil *Cronbach Alpha* untuk variabel penelitian kinerja tenaga penyuluh (X_2) adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 (terlampir) di bawah.

Tabel 4.6 Koefisien *Reliability* Variabel Kinerja Tenaga Penyuluh (X_2)

Cronbach Alpha	Jumlah Butir Pertanyaan
0,835	10

Sumber : Penelitian tahun 2011

Universitas Terbuka

Hasil koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) pada tabel 4.6 untuk variabel kinerja tenaga penyuluh (X_2) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,835. Nilai *Cronbach Alpha* menyatakan bahwa alat pengumpulan data sebanyak 10 pertanyaan telah memenuhi persyaratan karena berada di atas batas minimal yaitu 0,60. Alat pengumpulan data berupa kuesioner telah layak digunakan dan tidak perlu diganti.

Hasil *Cronbach Alpha* untuk variabel pencapaian program KB (Y) adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 (terlampir) di bawah.

Tabel 4.7 Koefisien *Rellability* Variabel Pencapaian Program KB (Y)

Cronbach Alpha	Jumlah Butir Pertanyaan
0,884	10

Sumber : Penelitian tahun 2011

Tabel koefisien reliabiliti dengan mencantumkan nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel terikat pencapaian program KB sebagaimana terlihat dalm tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai 0,884. dengan demikian batas minimal nilai 0,60 telah terpenuhi sehingga penggunaan alat pengumpulan data dapt terus digunakan tanpa perlu diganti. Hasil koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) yang tertera pada tabel diatas, yaitu variabel kepemimpinan (X_1) variabel kinerja tenaga penyuluh (X_2) dan variabel pencapaian program KB (Y) dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya semua instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

2). Uji Validitas

Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:122), validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran data itu mampu

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian. Validitas merupakan suatu kriteria yang dijadikan tolok ukur untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat pengukur data.

Instrumen penelitian dikatakan valid atau sahih, apabila instrumen digunakan untuk menggali suatu data akan menghasilkan data yang mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya. Penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data yang digunakan rumus korelasi dari *Pearson Product Moment*.

Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh koefisiensi butir (r_{hitung}) untuk 10 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 60 orang (n = 60 orang), dengan $\alpha = 0{,}05$ didapat r_{tabel} 0,165, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut tidak valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut dapat digunakan (valid). Melalui perhitungan statistik untuk masing-masing variabel (terlampir) ternyata bahwa nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel}, sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner berpredikat sahih. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan pada tabel (terlampir) berikut ini.

a). Variabel Kepemimpinan

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Universitas Terbuka

Tabel 4.8 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan (X_1)

Butir Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}
1	0,165	0,807
2	0,165	0,777
3	0,165	0,823
4	0,165	0,814
5	0,165	0,796
6	0,165	0,797
7	0,165	0,790
8	0,165	0,824
9	0,165	0,804
10	0,165	0,813

Sumber : Penelitian tahun 2011

Nilai r_{hitung} dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel}. Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kepemimpinan (X_1) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan sahih.

b). Variabel Kinerja Tenaga Penyuluh

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel kinerja tenaga penyuluh dapat dilihat pada tabel (terlampir) berikut :

Tabel 4.9 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas
Variabel Kinerja Tenaga Penyuluh (X_2)

Butir Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}
1	0,165	0,817
2	0,165	0,805
3	0,165	0,836
4	0,165	0,829
5	0,165	0,815
6	0,165	0,815
7	0,165	0,804
8	0,165	0,822
9	0,165	0,830
10	0,165	0,831

Sumber : Penelitian tahun 2011

Universitas Terbuka

Nilai r $_{hitung}$ dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r $_{tabel}$. Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja tenaga penyuluh (X_2) yang diperoleh lebih besar dari r $_{tabel}$ dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan sahih.

c). Variabel Pencapaian Program KB

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel pencapaian program KB dapat dilihat pada tabel (terlampir) berikut:

Tabel 4.10 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas
Variabel Pencapaian Program KB (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r $_{tabel}$	Nilai r $_{hitung}$
1	0,165	0,868
2	0,165	0,873
3	0,165	0,882
4	0,165	0,872
5	0,165	0,885
6	0,165	0,880
7	0,165	0,862
8	0,165	0,869
9	0,165	0,865
10	0,165	0,865

Sumber : Penelitian tahun 2011

Nilai r $_{hitung}$ dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r $_{tabel}$. Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel pencapaian program KB (Y) yang diperoleh lebih besar dari r $_{tabel}$ dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir dikatakan sahih.

Universitas Terbuka

3. Uji Penyimpangan Asumsi

a. Persyaratan Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual* dan dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, dilakukan penghitungan dengan bantuan komputer. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika data membentuk model bel (data sedikit dibagian tepi dan semakin ketengah semakin banyak) serta apabila menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mempunyai residual yang normal dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. hasilnya dikemukakan sebagai berikut:

1). Pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Histogram untuk distribusi *standarized residual* memperlihatkan adanya distribusi residual yang mempunyai kecenderungan sebaran normal (terlampir). Sebaran data membentuk bel dengan data berjumlah relatif lebihsedikit pada bagian tepi grafik dan semakin ketengah datanya semakin banyak. Sedangkan pada grafik *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative probability* dengan *observed cumulative probability*, dan datanya tersebar disekitar garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus) sehingga memenuhi persyaratan normalitas (terlampir).

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Penegasan terhadap grafik *normal probability* ditunjukkan dengan grafik *model fit* (terlampir) yang memperlihatkan hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* menunjukkan data terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu trend pola tertentu, berarti model regresi layak untuk memprediksi pencapaian program KB.

2). Pengaruh kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang

Histogram untuk distribusi *standarized residual* memperlihatkan adanya distribusi residual yang mempunyai kecenderungan sebaran normal (terlampir). Grafik *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative probability* dengan *observed cumulative probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas (terlampir). Hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* menunjukkan bahwa data terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu trend pola tertentu, berarti model regresi layak untuk memprediksi pencapaian program KB (terlampir).

3). Pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Histogram untuk distribusi *standarized residual* memperlihatkan adanya distribusi residual yang mempunyai kecenderungan sebaran normal (terlampir). Grafik *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative*

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

probability dengan *observed cumulative probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas (terlampir).

Hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* menunjukkan bahwa data terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu trend pola tertentu, berarti model regresi layak untuk memprediksi pencapaian program KB (terlampir).

b. Uji Heterokedatisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memungkinkannya model regresi. Model regresi mempersyaratkan varians yang sama dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Nilai pengamatan varian yang konstan dari pengamatan satu dengan lainnya disebut dengan kondisi homoskedastis. Nilai varians yang berbeda dari pengamatan satu terhadap pengamatan lainnya disebut heteroskedastisitas.

Analisis regresi mengharuskan adanya homoskedastis, model pengujian regresi harus tidak memiliki heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat acak untuk setiap variabel X. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat *scatterplot diagram* antara *predicted value* dan *residual*. Untuk memperoleh hasil yang akurat, dilakukan penghitungan dengan bantuan komputer dengn program SPSS versi 15.0. Dasar pengambilan keputusan adalah jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat pola yang jelas,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yaitu jika titik-titknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasilnya dikemukakan sebagai berikut :

1). Pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Seperti yang telah disebutkan pada uji normalitas data di atas serta dengan memperhatikan grafik *Model fit* yang termasuk grafik *Scatterplot* (terlampir) memperlihatkan bahwa data terpencar disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu. Dengan demikian data tersebut bersifat homoskedatisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

2). Pengaruh kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Seperti telah dijelaskan pada uji normalitas data di atas (terlampir) memperlihatkan bahwa data terpencar disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu. Dengan demikian data tersebut bersifat homoskedatisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

3). Pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Seperti yang terlihat pada uji normalitas data di atas (terlampir), memperlihatkan bahwa data terpencar disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu. Dengan demikian data tersebut bersifat homoskedatisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah terjadinya korelasi antara kesalahan pengganggu ke-i dengan kesalahan pengganggu yang menyebabkan nilai covarian tidak sama dengan nol. Analisis regresi mensyaratkan bahwa model regresi harus bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi masalah autokorelasi pada model regresi pada program SPSS versi 15.0 dapat diamati melalui uji Durbin-Watson (DW). Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan secara umum adalah jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di bawah –2, maka diindikasikan ada autokorelasi positif. Jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di antara –2 sampai 2, maka diindikasikan tidak ada autokorelasi dan jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di atas 2, maka diindikasikan ada autokorelasi negatif.

Dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai statistik Dublin-Watson (terlampir) 1,855 ,sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durbin-Watson adalah -2 sampai dengan 2, tidak dijumpai autokorelasi. Maka dalam regresi ini tidak dijumpai autokorelasi. Model regresi layak digunakan dalam penelitian.

d. Uji Multikorelasi

Multikolinearitas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variabel independen (regresi berganda) dimana terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Model analisis regresi yang baik harus terbebas dari multikoliniearitas. Tanda-tanda terjadinya multikoliniearitas adalah apabila dimasukkan semua variabel independen dalam model persamaan regresi maka akan dihasilkan koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yang rendah, namun apabila hanya dimasukkan satu persatu variabel independen dalam model regresi akan menghasilkan koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang tinggi.

Uji *collinearity* dilakukan untuk mengetahui apakah ada *collinearity* atau tidak diantara variable bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan VIF. Hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai *tolerance* (terlampir) 1,033. Nilai *tolerance* mendekati 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan tidak ada hubungan nyata dalam variable bebas X_1 (tidak terjadi kolinearitas). Nilai VIF (terlampir) dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai VIF 1,087.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai VIF yang diperoleh mendekati 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada kolinearitas dalam variable bebas X_1, demikian pula dengan variable X_2, dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai *tolerance* (terlampir) 1,015. Karena nilai *tolerance* mendekati 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan tidak ada hubungan nyata dalam variable bebas X_2 (tidak terjadi kolinearitas).

Demikian juga dengan nilai VIF (terlampir) dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai VIF 1,068. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai VIF yang diperoleh mendekati atau disekitar 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada kolinearitas dalam variable bebas X_2 dengan demikian

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

model regresi berganda antara variable bebas X_1 dan X_2 dengan variable Y telah sesuai.

4. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Setelah uji reliabilitas dan validitas serta uji penyimpangan asumsi dilaksanakan dan hasinya menunjukkan seluruh kuesioner penelitian telah layak digunakan sebagai alat pengambilan data dan terpenuhinya kriteria untuk melaksanakan analisis regresi, maka tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis penelitian adalah sekaligus melaksanakan analisis regresi, karena itu pelaksanaan pengujian hipotesis dan analisis regresi digabungkan. Terdapat 3 (tiga) hipotesis yang selanjutnya akan diuji kebenarannya melalui teknik regresi berganda linier.

a. Hipotesis 1 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang

Pengujian hipotesis dilakukan dalam beberapa langkah yaitu melalui :

1). Uji F (Analisis varian)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui apakah keragaman variabel penduga memberikan atau tidak memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keragaman variabel penduga memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung dan jika F

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

$_{hitung}$ > F $_{tabel}$ maka keragaman variabel penduga tidak memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung.

Nilai F $_{hitung}$ diketahui melalui tabel ANOVA[b] dan kemudian dibandingkan dengan nilai F $_{tabel}$. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 (terlampir) diperoleh F $_{hitung}$ 12,773, sedangkan harga kritis nilai F $_{tabel}$ dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 58 pada α (0,05) 4,007 (diambil dari jumlah reponden, pada tingkat kesalahan prediksi 0,05 jumlah keseluruhan responden dikurangi 2).

Dengan demikian F $_{hitung}$ (12,773) > F $_{tabel}$ (4,007) sehingga keragaman variabel penduga memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keragaman variabel kepemimpinan memberikan sumbangan terhadap keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dengan kata lain dengan adanya kepemimpinan maka kepemimpinan tersebut berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Pendapat responden dalam bentuk jawaban kuesioner menunjukkan bahwa memang ada faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dan salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Hasil pengolahan data berdasarkan pendapat responden tersebut menunjukkan bahwa model regresi penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap pencapaian

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

program KB di Kota Pangkalpinang telah sesuai. Model penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut akan dilanjutkan dengan menganalisis besarnya pengaruh faktor kepemimpinan tersebut terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

2). Uji t

Uji t atau uji parameter adalah untuk mengetahui apakah parameter-parameter regresi dianggap bersifat signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penduga memberikan pengaruh atau tidak memberikan pengaruh pada variabel tergantung. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel penduga memberikan pengaruh pada variabel tergantung dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel penduga tidak memberikan pengaruh pada variabel tergantung.

Nilai t_{hitung} diketahui dengan memperhatikan tabel *Coefficient*[a] (terlampir). Dari hasil penghitungan uji t dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh t_{hitung} 3,574 sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 59 sebesar 2,001 Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang (diambil dari jumlah keseluruhan responden, pada tingkat kesalahan prediksi 0,025 jumlah keseluruhan responden dikurangi 1).

Hasil uji t adalah untuk mengetahui besar atau kecilnya sumbangan pengaruh yang diberikan oleh faktor kepemimpinan terhadap pencapaian

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

program KB di Kota Pangkalpinang. Uji F adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan, dalam artian cukup besar untuk layak diketahui atau meskipun ada pengaruhnya, ternyata terlalu kecil untuk dilanjutkan dalam analisis data penelitian.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dan pengaruhnya cukup signifikan. Besarnya pengaruh tersebut antara variabel bebas terhadap variabel terikat layak untuk diketahui seberapa besarnya, dan analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya tersebut dapat dilanjutkan.

3). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel penduga (variabel independen) terhadap variabel diduga (variabel dependen) dalam analisis regresi. Hasil pengujian koefisien determinasi antara pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang (Y) dapat dilihat pada tabel *model summary*^{b} (terlampir). Berdasarkan *model summary*^{b} nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,380. Nilai koefisien determinasi tersebut menyatakan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang (Y) sebesar 38,0% sisa 62% pengaruh terhadap variabel pencapaian program

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KB di Kota Pangkalpinang (Y) disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi menunjukan bahwa variabel kepemimpinan memang memiliki pengaruh terhadap variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, sesuai dengan hasil uji F. Variabel kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel pencapaian program KB, dan besarnya nilai pengaruh tersebut layak untuk diketahui, sesuai dengan uji t. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan terhadap variabel terikat pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang adalah sebesar 38%, artinya dengan adanya variabel kepemimpinan, maka variabel tersebut menyumbangkan pengaruh terhadap pencapaian program KB sebesar 38%, sumbangan pengaruh tersebut cukup besar, karena mengingat masih terdapat 62% sumbangan yang diberikan variabel-variabel lain terhadap pencapaian program KB yang mana variabel-variabel tersebut belum diketahui dan tidak diteliti dalam pelaksanaan penelitian.

Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner penelitian, responden berpendapat bahwa selain faktor kepemimpinan masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, faktor-faktor tersebut tidak termasuk dalam kuesioner yang diajukan terhadap responden dan juga tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Hipotesis 2 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kinerja petugas penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang

H_1 : Terdapat pengaruh kinerja petugas penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang

1). Uji F (Analisis varian)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keragaman variabel penduga tidak memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung atau model regresi tidak nyata dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keragaman variabel penduga memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung atau model regresi nyata. Nilai F_{hitung} dapat diketahui dari tabel ANOVA[b] (terlampir).

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 diperoleh F_{hitung} 25,650 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 58 pada α (0,05) 4,007. Dengan demikian F_{hitung} (25,650) > F_{tabel} (4,007) sehingga keragaman variabel penduga memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung atau model regresi nyata. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kinerja petugas penyuluh berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja petugas penyuluh memberikan sumbangan terhadap keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, atau dengan adanya kinerja petugas penyuluh maka hal tersebut mempengaruhi pencapaian program KB

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

di Kota Pangkalpinang. Responden menyatakan dalam bentuk jawaban kuesioner bahwa memang terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dan salah satu faktor tersebut adalah kinerja petugas penyuluh, sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Pengolahan data berdasarkan pendapat responden menunjukkan bahwa model regresi penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel kinerja petugas penyuluh pada pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang telah sesuai.

2). Uji t

Uji t atau uji parameter adalah untuk mengetahui apakah parameter-parameter regresi dianggap bersifat signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Variabel penduga tidak memberikan pengaruh pada variabel tergantung dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Variabel penduga memberikan pengaruh pada variabel tergantung. Nilai t hitung diketahui dengan memperhatikan tabel *Coefficients*[a] (terlampir).

Dari hasil penghitungan uji t dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh t_{hitung} 5,065 sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 59 sebesar 2,001. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh positif dan nyata antara variabel kinerja petugas penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hasil uji t adalah untuk mengetahui besar atau kecilnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kinerja petugas penyuluh pada pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan, cukup besar untuk diketahui atau meskipun ada pengaruhnya, ternyata terlalu kecil untuk dilanjutkan dalam analisis data penelitian.

Uji t menunjukkan bahwa variabel kinerja petugas penyuluh berpengaruh terhadap variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dan pengaruhnya cukup signifikan. Besarnya pengaruh tersebut antara variabel bebas terhadap variabel terikat layak untuk diketahui besarnya, dan analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengarunya tersebut dapat dilanjutkan.

3). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel penduga (variabel independen) terhadap variabel diduga (variabel dependen) dalam analisis regresi. Hasil pengujian koefisien determinasi antara pengaruh variabel kinerja petugas penyuluh (X_2) terhadap variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang (Y) dapat dilihat pada tabel *Model Summary*^{b} (terlampir). Berdasarkan tabel *Model Summary*^{b} diketahui nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,307 artinya 30,7% keragaman variabel pencapaian program KB disebabkan oleh kinerja petugas penyuluh dan sisanya 69,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi menunjukan bahwa variabel kinerja petugas penyuluh memang memiliki pengaruh

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

terhadap variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, sesuai dengan hasil uji F serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel pencapaian program KB, dan besarnya nilai pengaruh tersebut layak untuk diketahui, sesuai dengan uji t.

Nilai koefisien determinasi variabel kinerja petugas penyuluh terhadap variabel terikat pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang adalah sebesar 30,7%, yang berarti dengan adanya variabel kinerja petugas penyuluh, menyumbangkan pengaruh terhadap pencapaian program KB sebesar 30,7%, serta terdapat 69,3% sumbangan yang diberikan variabel-variabel lain terhadap pencapaian program KB yang mana variabel-variabel tersebut belum diketahui dan tidak diteliti dalam pelaksanaan penelitian. Besarnya pengaruh variabel bebas tersebut menyatakan bahwa berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner penelitian, responden berpendapat bahwa selain faktor kinerja petugas penyuluh masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, faktor-faktor tersebut tidak termasuk dalam kuesioner yang diajukan terhadap responden dan juga tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

c. Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1). Uji F (Analisis varian)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini yaitu keragaman variabel-variabel penduga tidak memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung atau model regresi tidak nyata apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Keragaman variabel-variabel penduga memberikan sumbangan keragaman pada variabel tergantung atau model regresi nyata apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai F_{hitung} dapat diketahui dengan memperhatikan tabel ANOVA[b] (terlampir).

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 diperoleh F_{hitung} 12, 736 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 57 pada α (0,05) 4,010 (diambil dari jumlah reponden, pada tingkat kesalahan prediksi 0,05 jumlah keseluruhan responden dikurangi 3 karena merupakan uji dua arah dalam regresi berganda). Dengan demikian F_{hitung} (12, 736) > F_{tabel} (4,010) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keragaman variabel kepemimpinan dan variabel kinerja tenaga penyuluh secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, atau dengan adanya variabel kepemimpinan dan variabel kinerja tenaga penyuluh maka kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh tersebut berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pendapat responden dalam bentuk jawaban kuesioner menunjukkan bahwa memang ada faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dan diantara faktor-faktor tersebut adalah faktor kepemimpinan dan faktor kinerja tenaga penyuluh, sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Hasil pengolahan data berdasarkan pendapat responden tersebut menunjukkan bahwa model regresi penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang telah sesuai. Model penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut akan dilanjutkan dengan menganalisis besarnya pengaruh faktor kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh tersebut secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

2). Uji t

Uji t atau uji parameter adalah untuk mengetahui apakah parameter-parameter regresi dianggap bersifat signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel-variabel penduga tidak memberikan pengaruh pada variabel tergantung dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel-variabel penduga memberikan pengaruh pada variabel tergantung.

Nilai t_{hitung} diketahui dengan memperhatikan tabel *Coefficients*[a] (terlampir). Dari hasil penghitungan uji t dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 dijelaskan yaitu untuk pengaruh kepemimpinan (X_1) secara individual terhadap pencapaian program KB di

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kota Pangkalpinang (Y) diperoleh t_{hitung} 2,428, sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 58 sebesar 2,001(diambil dari jumlah keseluruhan responden penelitian, dengan tingkat kesalahan prediksi 0,025, jumlah keseluruhan responden dikurangi 1, karena merupakan uji dua arah maka jumlah keseluruhan responden dikurangi 2). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang (Y).

Untuk pengaruh kinerja petugas penyuluh (X_2) secara individual terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang (Y) diperoleh t_{hitung} 2,254, sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 58 sebesar 2,001. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh Variabel Kinerja Petugas Penyuluh (X_2) terhadap Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang (Y).

3). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel penduga (variabel independen) terhadap variabel diduga (variabel dependen) dalam analisis regresi berganda. Hasil pengujian koefisien determinasi antara pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan kinerja petugas penyuluh (X_2) terhadap variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang (Y) dapat dilihat pada tabel *Model Summary*^{b} (terlampir).

Universitas Terbuka

040689.pdf

Berdasarkan tabel *Model Summary*[b] nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,309 artinya 30,9% keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang disebabkan oleh kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh dan sisanya 69,1% disebabkan oleh faktor lain. Karena menggunakan analisis regresi berganda maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square* (Nilai R^2 yang disesuaikan). Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,285 yang berarti 28,5% keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang disebabkan oleh kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh dan sisanya 71,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

B. Pembahasan Penelitian

Merujuk pada hasil analisis data kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh yang mempengaruhi Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensinya berdasarkan tahap-tahap penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Melalui uji F, dan uji t, diketahui bahwa memang terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang serta model regresi dari pengaruh variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y) menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh tersebut. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,380 artinya 38,0%

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang disebabkan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 73,2% disebabkan oleh faktor lain.

Hasil analisis data yang didapatkan dari jawaban responden atas kuesioner penelitian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Kepemimpinan sebagai suatu konsep yang universal dalam bentuk pengarahan untuk mencapai tujuan bersama, yang berarti kepemimpinan tidak dapat dilakukan apabila hanya ada satu orang. Kepemimpinan disebut kepemimpinan dalam hal ini bila ada minimal 2 orang, 3 orang dan seterusnya. Dalam penelitian yang dilaksanakan kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan dalam Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang yang berarti kepemimpinan dalam organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Pamudji (1993:1-2) yang menyebutkan bahwa "kepemimpinan mempunyai sifat universal dan dapat merupakan gejala kelompok atau gejala sosial.....dikatakan bersifat universal karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama.....". Pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang adalah merupakan kegiatan bersama yang merupakan tujuan dari organisasi dan untuk mencapainya kepemimpinan diperlukan, karena sedikit banyak kepemimpinan memberi pengaruh dalam usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2. Pengaruh Kinerja Petugas Penyuluh terhadap Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang.

Melalui uji F, dan uji t, nilai t diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kinerja petugas penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pangkalpinang serta model regresi yang digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh tersebut dapat digunakan. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,307 artinya 30,7%, pencapaian program KB disebabkan oleh kinerja tenaga penyuluh dan masih terdapat 69,3% sumbangan yang diberikan variabel-variabel lain.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja petugas penyuluh memang memberi pengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Konsep kinerja yang menurut Mangkunegara (2002:75) adalah .....prestasi kerja.....berkaitan dengan kualitas kerja (ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan), kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan (mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan) dan sikap.....". Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diikuti atribut-atribut lain yang karenanya menunjukkan hasil kerja sebagaimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja tenaga penyuluh memberi pengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian dari Sani (2008) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Kinerja Pengelola Program KB dan Program KB Terhadap Pencapaian Program KB Di Kabupaten Karimun yang membuktikan lewat penelitiannya bahwa memang kinerja pengelola program KB mempengaruhi pencapaian program KB, dengan demikian hasil penelitian oleh Sani (2008) juga dapat diterapkan di Kota Pangkalpinang, serta terbukti bahwa memang kinerja dapat mempengaruhi pencapaian program KB.

3. Pengaruh kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Melalui uji F, dan uji t, diketahui bahwa terdapat antara kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh secara bersama-sama terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Nilai *Adjusted R Square* 0,285 artinya 28,5 % keragaman variabel pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang disebabkan oleh kepemimpinan dan kinerja petugas penyuluh, sedangkan sisanya 71,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Hasil penelitian membuktikan bahwa pendapat Pamudji (1993:1-2) yang menyebutkan bahwa "kepemimpinan mempunyai sifat universal dan dapat merupakan gejala kelompok atau gejala sosial.....dikatakan bersifat universal karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama....." dapat diterapkan dalam pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Pencapaian program KB yang merupakan tujuan dari organisasi, dan dalam suatu organisasi selalu ada faktor kepemimpinan yang mengarahkan seluruh sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kinerja mempengaruhi pencapaian program KB, hal ini diketahui dengan adanya penelitian oleh Sani (2008) dalam tesisnya tentang pengaruh kinerja Pengelola program KB dan Program KB terhadap pencapaian Program KB di Kabupaten Karimun. Bahwa kinerja penyuluh baik di Kabupaten Karimun maupun di Kota Pangkalpinang memberi pengaruh pada pencapaian program KB. Variabel kepemimpinan maupun variabel kinerja tenaga penyuluh secara bersama-sama juga memberi pengaruh pada pencapaian program KB, walaupun hasil penelitian juga membuktikan bahwa selai variabel kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh, masih terdapat variabel-

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

variabel lain yang mempengaruhi pencapaian program KB, yang mana variabel-variabel tersebut tidak diteliti dalam pelaksanaan penelitian.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

040689.pdf

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta pembuktian hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kepemimpinan terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 38,0% variabel kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, dan faktor tersebut tidak menjadi fokus pada penelitian ini.
2. Terdapat pula pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kinerja tenaga penyuluh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 30,7% variabel kinerja tenaga penyuluh KB mempengaruhi pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang.
3. Secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan kinerja tenaga penyuluh berpengaruh terhadap pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 28,5% baik variabel kepemimpinan dan variabel kinerja tenaga penyuluh secara bersama-sama mempengaruhi keberhasilan pencapaian program KB di Kota Pangkalpinang. Sedangkan sisanya sebesar 71,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

penelitian yang dilakukan. Faktor-faktor lain tersebut dapat berupa kesadaran masyarakat sendiri, gaji, struktur organisasi dan lain sebagainya, yang dapat menjadi landasan peneliti berikutnya untuk melaksanakan penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil interpretasi data dan kesimpulan di atas serta untuk bermanfaatnya penulisan penelitian ini, maka penulis mencoba merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana yang memiliki jabatan eselonering lebih tinggi, memiliki kewenangan terhadap para pegawai yang menjadi bawahannya, untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kecakapannya sebagai pemimpin melalui interaksi dengan bawahan sehingga pesan-pesan yang disampaikan dapat diterima dan dilaksanakan oleh bawahan.
2. Kepada seluruh tenaga penyuluh yang berdinas di Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana, kinerja yang telah dicapai telah cukup baik dan perlu dipertahankan, bahkan untuk ditingkatkan dengan cara mengikuti pendidikan atau pelatihan.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang mengambil tema penelitian mengenai kepemimpinan dan kinerja dan pengaruhnya terhadap program-program pemerintah daerah, disarankan untuk memperdalam kajiannya, karena hasil penelitian yang telah dilaksanakan ini masih jauh dari sempurna dan belum seluruhnya mencakup indikator-indikator yang dapat menjelaskan baik mengenai variabel kepemimpinan maupun kinerja. Oleh karena itu penting

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

bagi peneliti selanjutnya untuk membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian yang serupa pada dinas atau badan yang lainnya untuk mendapatkan pembahasan yang lebih dalam.

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. S. (2009). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, (2010), *Keluarga Berencana, Kesehatan Reproduksi, Gender, dan Pembangunan Kependudukan:* Buku Sumber Untuk Advokasi. Jakarta: Direktorat Advokasi dan KIE, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.

..... (2010). *Materi KIE Keluarga Berencana, Bagi Penyuluh KB:* Buku Pedoman Materi KIE. Jakarta: Direktorat Advokasi dan KIE, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.

..... (2010). *Arah Kebijakan Program KB Nasional Tahun 2005-2009 dan Refleksi Dua Tahun Pelaksanaan Program KB Dalam Era Desentralisasi*. Jakarta: Direktorat Pelayanan Informasi dan Dokumentasi, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.

Blaikie, N. (2003). *Analyzing Quantitative Data, Sage Publication*. London : 17-25.

Handoko, HT. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Dwiyanto,A. (2001). *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Yogyakarta : Fisipol UGM.

Handoko, T. H. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BFFE.
..... (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.

Kusriyanto.B. (1995). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

LAN – BPKP. (2000). *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: LAN – RI.

Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pamudji, S. (1993). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta : BPFE.

Robins. Terjemahan Hadyana Pudjatmoko. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Siagian. Sondang. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soewarno Handayaningrat. (1994). *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta: Gunung Agung.

Sugandha. D. (1986). *Kepemimpinan Dalam Administrasi.* Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.

..... (1998). *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah.* Bandung: CV. Ramada.

Sutrisno, H. (2002). *Prosedur Penelituan.* Jakarta: Rineka Cipta.

The Liang Gie. (1979). *Cara Kerja Efisien,* Yogyakarta: Karta Kencana.

Miftha. (2001). *Pemimpin Dan kepemimpinan,* Jakarta:. Raja Gravindo Persada.

..... (2002). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya.* Jakarta: Raja Gravindo Persada.

UNDP. (1999). Governance for Suitable Development, A Policy Document, New York: UNDP.

..... UNDP and Governance: Experiences and Lesson Learned Series No. 1, New York: UNDP Management Development and Governence Division, 1999.

Wasistiono. (2002). *Menata Ulang Kelembagaan Pemerintah Kecamatan.* Bandung. Citra Pindo.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Keputusan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA PENYULUH DAN PENCAPAIAN PROGRAM KB DI KOTA PANGKALPINANG

Disusun Oleh : MARTINAWATI

NIM: 015743901

JURUSAN MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
PANGKALPINANG
2011

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pangkalpinang, Maret 2011

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Penyuluh Lapangan

BPMPKB Kota Pangkalpinang

Terkait dengan yang dimanatkan oleh Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Dengan demikian BPMPKB memiliki peran yang sangat penting dalam mensukseskan program Keluarga Berencana (KB) khususnya di Kota Pangkalpinang.

Terkait dengan upaya tersebut persanan tenaga penyuluh sebagai ujung tombak kesussesan program KB menjadi sangat strategis, sehingga perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga penyuluh.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui aspek kepemimpinan yang berperan dalam peningkatan kinerja tenaga penyuluh serta dampaknya terhadap keberhasilan program Kb di Kota Pangkalpinang.

Untuk itu kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menyampaikan hak-hal yang terkait dengan situasi di atas sesuaui dengan kondisi yang sebearnya. Adapun Penelitian ini dilakukan semata-mata untuk kepentingan akademik sehingga tidak ada kaitannya dengan kodite Bapak dan Ibu sebagai pegawai.

Atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

MARTINAWATI
NIM 015743901

Universitas Terbuka

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mengisi angket ini cukup dengan membubuhkan tanda ceklis (√) pada salah satu kolom yang telah disediakan sebelah kanan pernyataan.
2. Mohon mengisi angket ini sesuai dengan atau menurut Bapak/Ibu/Sdr disarankan selama menjalankan tugas kantor sehari-hari.
3. Setelah mengisi angket ini, mohon diperiksa kembali agar tidak sampai ada pengisian item yang terlewat.
4. Pengisian dibenarkan hanya pada satu alternatif jawaban.

   Pilihan : SS = Sangat Setuju
   S = Setuju
   RR = Ragu-Ragu
   TS = Tidak Setuju
   STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan :

Bila ada pembatalan dari jawaban semula, cukup jawaban semula diberi tanda sama dengan (√) lalu diganti dengan jawaban baru.

SS	S	RR	TS	STS
√				

Sebelum diperbaiki

SS	S	RR	TS	STS
√	√			

Setelah diperbaiki

Universitas Terbuka

KEPEMIMPINAN (X1)

No	URAIAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) harus menunjukan keteladanan kepada bawahan yang dapat berpengaruh yang besar terhadap kepemimpinan yang dilakukannya					
2.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) harus memiliki wibawa terhadap bawahannya dalam menjalankan kepemimpinan					
3.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) harus memiliki Kecakapan dan keahlian yang dapat berpengaruh terhadap kepemimpinan yang dijalankannya					
4.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) harus mampu memotivasi bawahannya untuk menguasai pengetahuan dan kemampuan bidang-bidang tertentu					
5.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) mampu mewujudkan harapan-harapan dari bawahannya					
6.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) dapat meningkatkan motivasi bawahan melalui pemberian insentif yang sesuai					
7.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) memberikan atau menerima informasi secara langsung dengan bawahannya					
8.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) memberikan atau menerima informasi dalam bentuk laporan tertulis dari atau kepada bawahannya					
9.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) harus mampu mengambil keputusan yang objektif dan transparan terhadap bawahannya					
10.	Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) harus mampu mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan, visi dan misi organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya					

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KINERJA TENAGA PENYULUH (X2)

No	URAIAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Kinerja tenaga penyuluh sudah efektif dalam menangani suatu permasalahan					
2.	Efektivitas Kinerja tenaga penyuluh sudah dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat					
3.	Kinerja tenaga penyuluh dalam memberikan Pelayanan yang responsif kepada masyarakat					
4.	Kualitas kinerja tenaga penyuluh diiihat dari lamanya waktu yang diperlukan dalam memberikan pelayanan					
5.	Tenaga penyuluh telah bersikap sopan dan ramah tamah dalam memberikan pelayanan untuk meningkatkan kinerjanya					
6.	Kinerja tenaga penyuluh telah menjalankan Program kegiatan yang responsif					
7.	Kinerja tenaga penyuluh memilki daya tanggap dalam menangani suatu masalah dalam pekerjaannya					
8.	Wadah organisasi yang mendukung pelayanan yang cepat tanggap dapat meningkatkan kinerja tenaga penyuluh					
9.	Kinerja tenaga penyuluh telah melaksanaan tugas kerja yang penuh tanggung jawab					
10.	Kinerja tenaga penyuluh dalam menyelesaikan masalah dengan penuh Tanggung jawab					

Universitas Terbuka

PENCAPAIAN PROGRAM KB (Y)

No	URAIAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Sejauh ini masyarakat menganggap bahwa keberadaan Pengelola Program KB di Kecamatan/ Kelurahan punya arti penting dalam mendukung program KB .					
2.	Keberadaan Pengelola Program KB di Kecam atan / Kelurahan sangat membantu Camat / Lurah dalam melaksanakan kegiatan program KB					
3.	Sejauh ini masyarakat menganggap bahwa Program KB selama ini sangat dominan dalam menggerakan peran dan partisipasi masyarakat untuk mendukung keberlangsungan program.					
4.	Pengelolaan program KB disetiap kecamatan, kelurahan mendapatkan fasilitas untuk penggarapan program.					
5.	Pengelolaan program KB mampu membina hubungan kerja dengan tokoh formal/informal yang ada ditingkat Kecamatan, kelurahan, dan berperan aktif untuk mendapatkan dukungan, baik politis maupun teknis.					
6.	Setiap kelurahan memiliki PPKBD,Sub.PPKBD,BKB,BKR,BKL yang aktif dalam mendukung keterlaksanaan program KB.					
7.	Setiap Kecamatan, kelurahan memiliki tenaga Pengelola Program KB yang secara Rutin melaksanakan kegiatan penerangan dan motivasi kepada PUS, Keluarga dan tokoh masyarakat.					
8.	Seluruh petugas KB telah memenuhi standar kompetensi untuk melaksanakan tugasnya.					
9.	Kelompok percontohan Bina Keluarga Balita (BKB), Bina Keluarga Remaja (BKR), dan Bina Keluarga Lansia (BKL) sudah ada di tingkat kecamatan.					
10.	Seluruh keluarga yang memiliki balita menjadi anggota aktif kelompok Bina Keluarga Balita (BKB).					

Universitas Terbuka

Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data

RES	KUESIONER																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	4	4	3	4	4	5	2	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	1	4	3	1
2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	1
4	5	4	4	2	4	4	4	5	2	2	5	4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	4	5	2	4	4	2	1	1	2
5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2
6	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	1	1	2	4	4	3	4	2	4
7	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3
11	4	4	3	5	2	2	4	4	4	3	4	4	3	5	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
13	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	5
18	2	2	4	2	4	4	2	4	1	2	2	2	4	2	4	4	2	4	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4
20	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2
21	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4
22	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4
23	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
27	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
31	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
32	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
33	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	2	1	1
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	4
41	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5
42	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
43	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5
44	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5
45	5	4	4	2	3	3	3	4	2	4	5	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	5
46	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5
47	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
48	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2
49	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
50	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3
51	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
52	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
55	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	2	4	5
58	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
60	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2

Universitas Terbuka

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.7	1.7	1.7
	28	1	1.7	1.7	3.3
	30	1	1.7	1.7	5.0
	31	1	1.7	1.7	6.7
	33	3	5.0	5.0	11.7
	34	9	15.0	15.0	26.7
	35	1	1.7	1.7	28.3
	36	1	1.7	1.7	30.0
	37	6	10.0	10.0	40.0
	38	6	10.0	10.0	50.0
	39	7	11.7	11.7	61.7
	40	9	15.0	15.0	76.7
	41	2	3.3	3.3	80.0
	42	4	6.7	6.7	86.7
	43	2	3.3	3.3	90.0
	44	2	3.3	3.3	93.3
	46	1	1.7	1.7	95.0
	47	1	1.7	1.7	96.7
	48	1	1.7	1.7	98.3
	49	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1.7	1.7	1.7
	27	1	1.7	1.7	3.3
	28	1	1.7	1.7	5.0
	30	2	3.3	3.3	8.3
	31	2	3.3	3.3	11.7
	33	3	5.0	5.0	16.7
	34	9	15.0	15.0	31.7
	35	1	1.7	1.7	33.3
	36	1	1.7	1.7	35.0
	37	6	10.0	10.0	45.0
	38	6	10.0	10.0	55.0
	39	7	11.7	11.7	66.7
	40	7	11.7	11.7	78.3
	41	3	5.0	5.0	83.3
	42	4	6.7	6.7	90.0
	43	1	1.7	1.7	91.7
	44	2	3.3	3.3	95.0
	46	1	1.7	1.7	96.7
	47	1	1.7	1.7	98.3
	49	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.7	1.7	1.7
	25	2	3.3	3.3	5.0
	25	1	1.7	1.7	6.7
	26	2	3.3	3.3	10.0
	28	3	5.0	5.0	15.0
	29	1	1.7	1.7	16.7
	30	1	1.7	1.7	18.3
	31	5	8.3	8.3	26.7
	32	2	3.3	3.3	30.0
	33	1	1.7	1.7	31.7
	34	2	3.3	3.3	35.0
	36	2	3.3	3.3	38.3
	38	2	3.3	3.3	41.7
	37	4	6.7	6.7	48.3
	38	1	1.7	1.7	50.0
	39	8	13.3	13.3	63.3
	40	8	13.3	13.3	76.7
	41	5	8.3	8.3	85.0
	43	2	3.3	3.3	88.3
	45	3	5.0	5.0	93.3
	47	2	3.3	3.3	96.7
	48	1	1.7	1.7	98.3
	50	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4.07	.634	60
K2	4.05	.622	60
K3	4.07	.607	60
K4	3.50	.873	60
K5	3.85	.659	60
K6	3.83	.717	60
K7	3.90	.630	60
K8	3.73	.733	60
K9	3.43	.909	60
K10	3.72	.783	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	34.08	16.959	.517	.804
K2	34.10	15.719	.802	.777
K3	34.08	18.179	.293	.823
K4	34.65	16.197	.441	.814
K5	34.30	16.451	.594	.796
K6	34.32	16.220	.576	.797
K7	34.25	16.258	.671	.790
K8	34.42	17.603	.312	.824
K9	34.72	15.461	.528	.804
K10	34.43	16.690	.431	.813

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.15	20.062	4.479	10

Universitas Terbuka

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.97	.712	60
K2	3.95	.723	60
K3	4.03	.637	60
K4	3.48	.854	60
K5	3.75	.680	60
K6	3.72	.715	60
K7	3.82	.651	60
K8	3.63	.823	60
K9	3.42	.926	60
K10	3.63	.758	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	33.43	18.860	.564	.817
K2	33.45	18.082	.691	.805
K3	33.37	20.473	.343	.836
K4	33.92	18.758	.456	.829
K5	33.65	18.875	.596	.815
K6	33.68	18.695	.590	.815
K7	33.58	18.417	.719	.804
K8	33.77	18.521	.516	.822
K9	33.98	18.356	.459	.830
K10	33.77	19.470	.420	.831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.40	22.854	4.781	10

Universitas Terbuka

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.82	.873	60
K2	3.77	.831	60
K3	3.70	.889	60
K4	3.37	.920	60
K5	3.65	.917	60
K6	3.53	.892	60
K7	3.75	1.019	60
K8	3.53	1.016	60
K9	3.68	1.033	60
K10	3.65	1.039	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	32.63	35.795	.681	.868
K2	32.68	36.796	.614	.873
K3	32.75	37.716	.474	.882
K4	33.08	36.010	.618	.872
K5	32.80	37.925	.434	.885
K6	32.92	37.434	.499	.880
K7	32.70	33.807	.745	.862
K8	32.92	34.758	.658	.869
K9	32.77	34.080	.707	.865
K10	32.80	34.027	.707	.865

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.45	43.675	6.609	10

Universitas Terbuka

Frequencies

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		38.15	37.40	36.45
Std. Error of Mean		.578	.617	.853
Median		38.50	38.00	36.50
Std. Deviation		4.479	4.781	6.609
Variance		20.062	22.854	43.675
Skewness		-.013	-.290	-.304
Std. Error of Skewness		.309	.309	.309
Kurtosis		.374	.541	-.381
Std. Error of Kurtosis		.608	.608	.608
Range		22	25	28
Minimum		27	24	22
Maximum		49	49	50
Percentiles	10	33.00	31.00	26.20
	90	43.90	42.90	45.00

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.7	1.7	1.7
	28	1	1.7	1.7	3.3
	30	1	1.7	1.7	5.0
	31	1	1.7	1.7	6.7
	33	3	5.0	5.0	11.7
	34	9	15.0	15.0	26.7
	35	1	1.7	1.7	28.3
	36	1	1.7	1.7	30.0
	37	6	10.0	10.0	40.0
	38	6	10.0	10.0	50.0
	39	7	11.7	11.7	61.7
	40	9	15.0	15.0	76.7
	41	2	3.3	3.3	80.0
	42	4	6.7	6.7	86.7
	43	2	3.3	3.3	90.0
	44	2	3.3	3.3	93.3
	46	1	1.7	1.7	95.0
	47	1	1.7	1.7	96.7
	48	1	1.7	1.7	98.3
	49	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X2

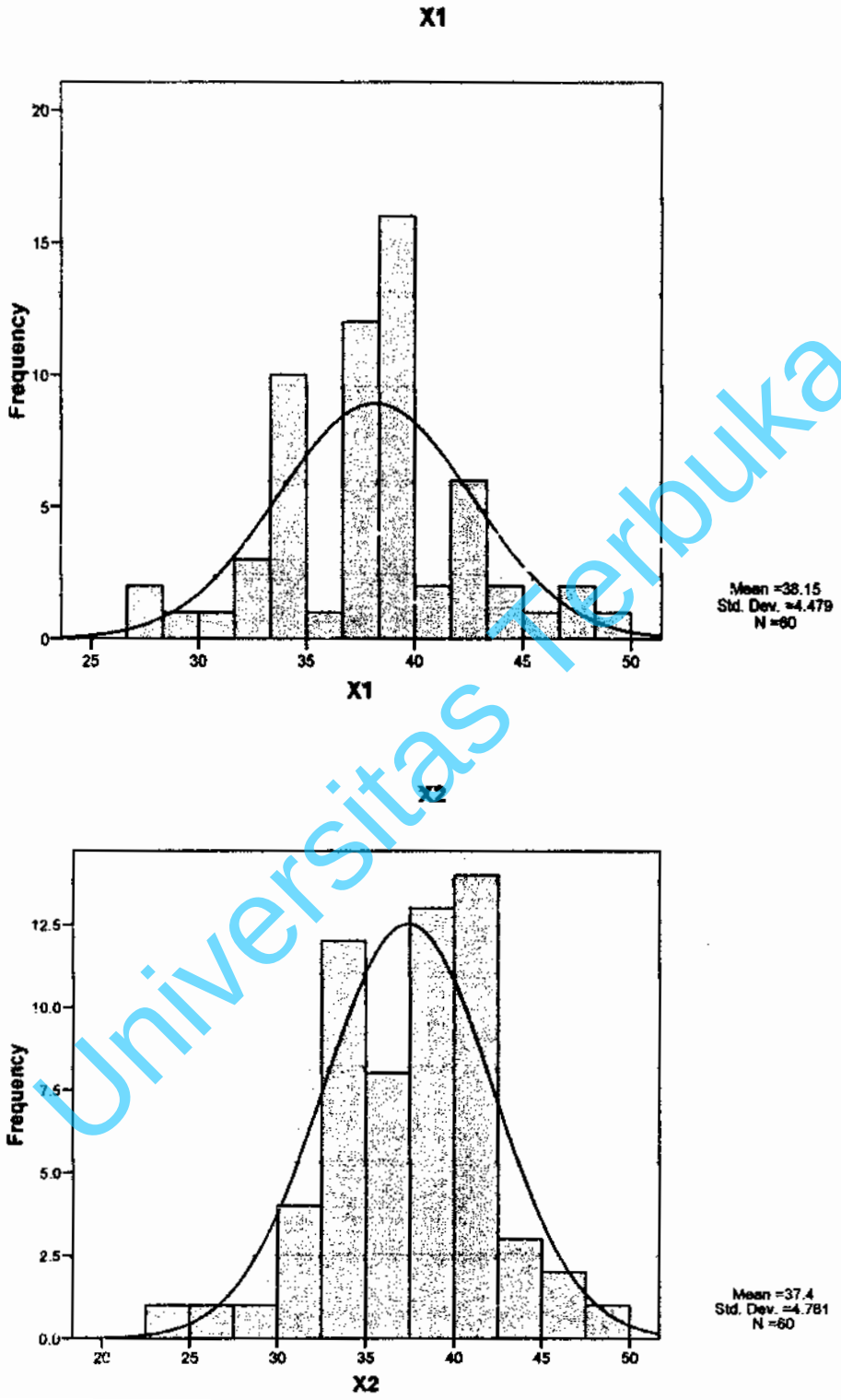
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1.7	1.7	1.7
	27	1	1.7	1.7	3.3
	28	1	1.7	1.7	5.0
	30	2	3.3	3.3	8.3
	31	2	3.3	3.3	11.7
	33	3	5.0	5.0	16.7
	34	9	15.0	15.0	31.7
	35	1	1.7	1.7	33.3
	36	1	1.7	1.7	35.0
	37	6	10.0	10.0	45.0
	38	6	10.0	10.0	55.0
	39	7	11.7	11.7	66.7
	40	7	11.7	11.7	78.3
	41	3	5.0	5.0	83.3
	42	4	6.7	6.7	90.0
	43	1	1.7	1.7	91.7
	44	2	3.3	3.3	95.0
	46	1	1.7	1.7	96.7
	47	1	1.7	1.7	98.3
	49	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y

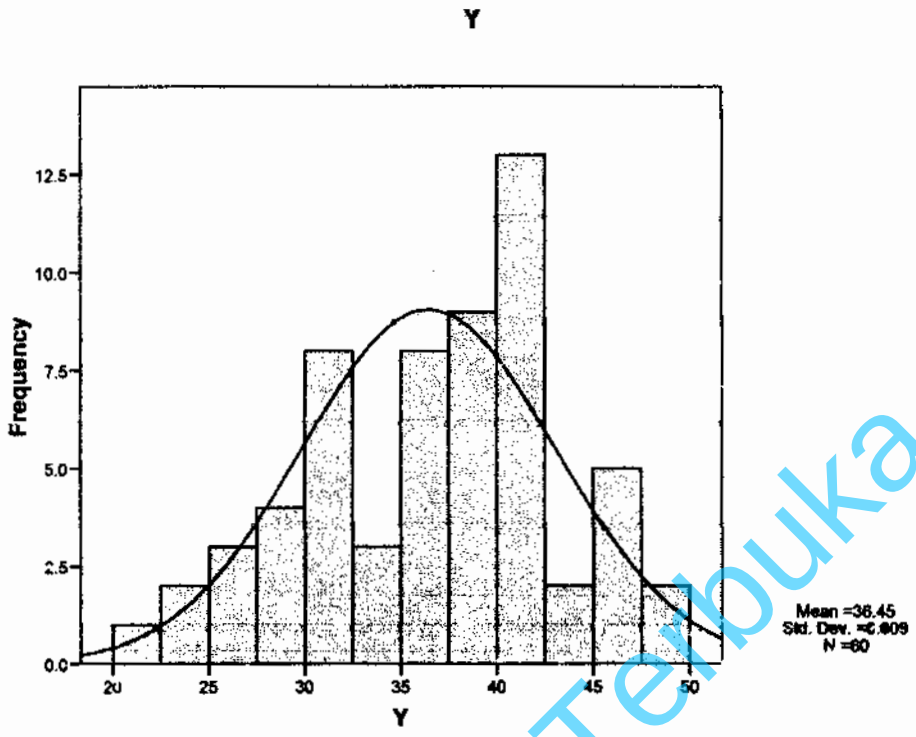
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.7	1.7	1.7
	23	2	3.3	3.3	5.0
	25	1	1.7	1.7	6.7
	26	2	3.3	3.3	10.0
	28	3	5.0	5.0	15.0
	29	1	1.7	1.7	16.7
	30	1	1.7	1.7	18.3
	31	5	8.3	8.3	26.7
	32	2	3.3	3.3	30.0
	33	1	1.7	1.7	31.7
	34	2	3.3	3.3	35.0
	35	2	3.3	3.3	38.3
	36	2	3.3	3.3	41.7
	37	4	6.7	6.7	48.3
	38	1	1.7	1.7	50.0
	39	8	13.3	13.3	63.3
	40	8	13.3	13.3	76.7
	41	5	8.3	8.3	85.0
	43	2	3.3	3.3	88.3
	45	3	5.0	5.0	93.3
	47	2	3.3	3.3	96.7
	49	1	1.7	1.7	98.3
	50	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Universitas Terbuka

Histogram



Universitas Terbuka



Universitas Terbuka

Regression

Variables Entered/Removed [b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary [b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425[a]	.380	.366	6.034	1.825

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.078	1	465.078	12.773	.001[a]
	Residual	2111.772	58	36.410		
	Total	2576.850	59			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.002	6.736		1.861	.021		
	X1	.268	.175	.425	3.574	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Variance Proportions X1
1	1	1.993	1.000	.00	.00
	2	.007	17.237	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

Universitas Terbuka

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
1	-1.593	28	37.61	-9.610
2	-.121	35	35.73	-.729
3	-.930	32	37.61	-5.610
4	-1.011	29	35.10	-6.102
5	-.784	31	35.73	-4.729
6	-2.008	28	40.12	-12.117
7	.230	39	37.61	1.390
8	.109	32	31.34	.659
9	.438	39	36.36	2.644
10	-2.184	25	38.24	-13.236
11	1.205	43	35.73	7.271
12	.500	40	36.98	3.017
13	.354	41	38.86	2.137
14	.003	37	36.98	.017
15	.542	39	35.73	3.271
16	-.225	35	36.36	-1.356
17	.023	39	38.86	.137
18	-.574	26	29.46	-3.461
19	-.160	31	31.97	-.968
20	-1.694	23	33.22	-10.222
21	-.472	31	33.85	-2.849
22	-.472	31	33.85	-2.849
23	-.015	30	30.09	-.088
24	.438	39	36.36	2.644
25	.169	38	36.98	1.017
26	.542	39	35.73	3.271
27	.829	47	42.00	5.003
28	-1.593	28	37.61	-9.610
29	.354	41	38.86	2.137
30	.396	40	37.61	2.390
31	.933	47	41.37	5.629
32	-.141	33	33.85	-.849
33	1.185	41	33.85	7.151
34	1.118	50	43.25	6.749
35	.500	40	36.98	3.017
36	.604	40	36.36	3.644
37	.604	40	36.36	3.644
38	-3.418	22	42.62	-20.624
39	.396	40	37.61	2.390
40	.789	43	38.24	4.764
41	1.185	41	33.85	7.151
42	1.329	45	36.98	8.017
43	.334	39	36.98	2.017
44	1.185	41	33.85	7.151
45	.522	37	33.85	3.151
46	.913	45	39.49	5.510
47	.626	37	33.22	3.778
48	-1.694	23	33.22	-10.222
49	.025	34	33.85	.151
50	-.267	36	37.61	-1.610
51	-.287	34	35.73	-1.729
52	.913	45	39.49	5.510
53	.438	39	36.36	2.644
54	-.267	36	37.61	-1.610
55	-1.820	26	36.98	-10.983
56	.396	40	37.61	2.390
57	-.019	40	40.12	-.117
58	.416	37	34.48	2.525
59	1.680	49	38.86	10.137
60	-.472	31	33.85	-2.849

a. Dependent Variable: Y

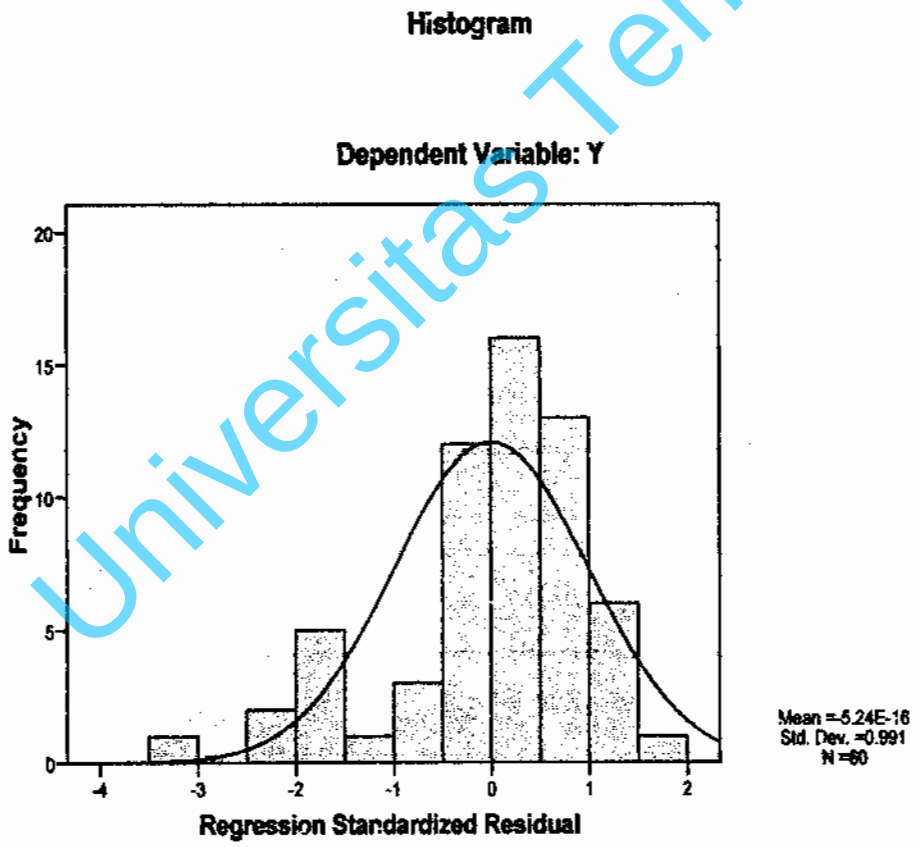
Universitas Terbuka

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.46	43.25	36.45	2.808	60
Std. Predicted Value	-2.489	2.422	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.779	2.105	1.049	.340	60
Adjusted Predicted Value	29.94	44.88	36.47	2.829	60
Residual	-20.624	10.137	.000	5.983	60
Std. Residual	-3.418	1.680	.000	.991	60
Stud. Residual	-3.600	1.705	-.001	1.015	60
Deleted Residual	-22.881	10.441	-.018	6.280	60
Stud. Deleted Residual	-4.050	1.734	-.013	1.054	60
Mahal. Distance	.001	6.197	.983	1.486	60
Cook's Distance	.000	.709	.026	.092	60
Centered Leverage Value	.000	.105	.017	.025	60

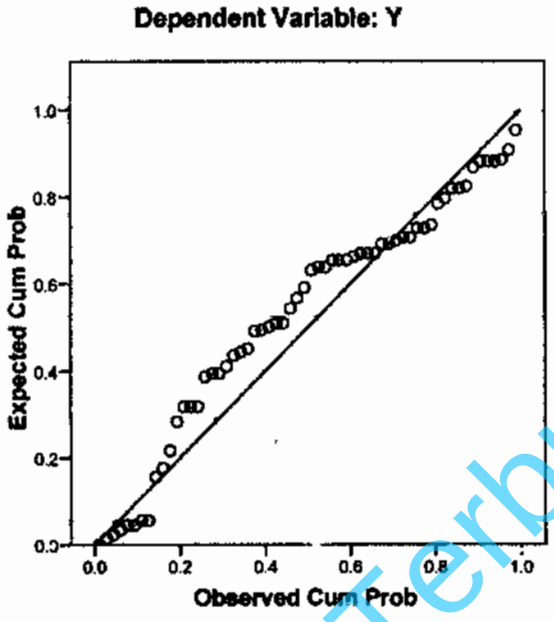
a. Dependent Variable: Y

Charts

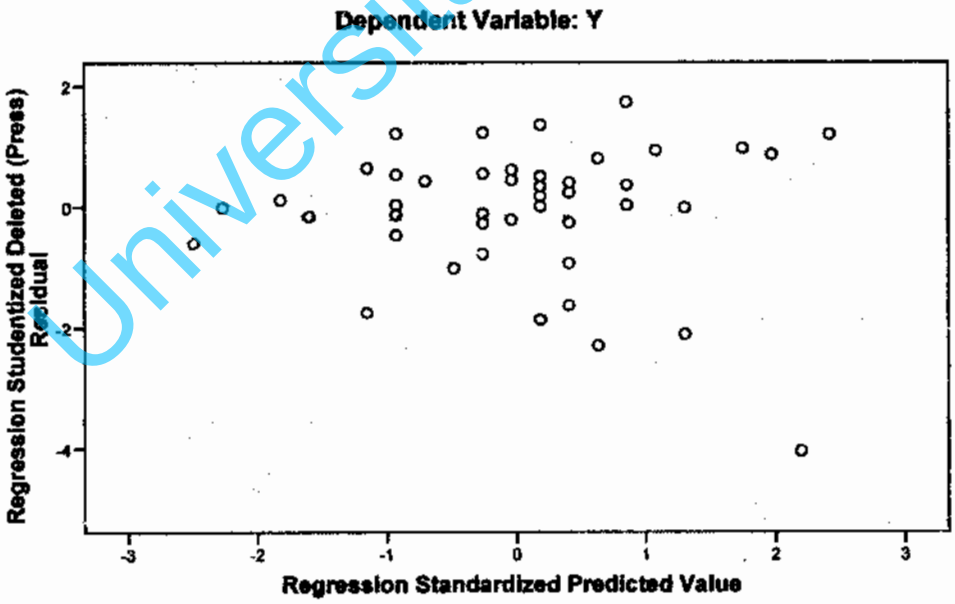


Universitas Terbuka

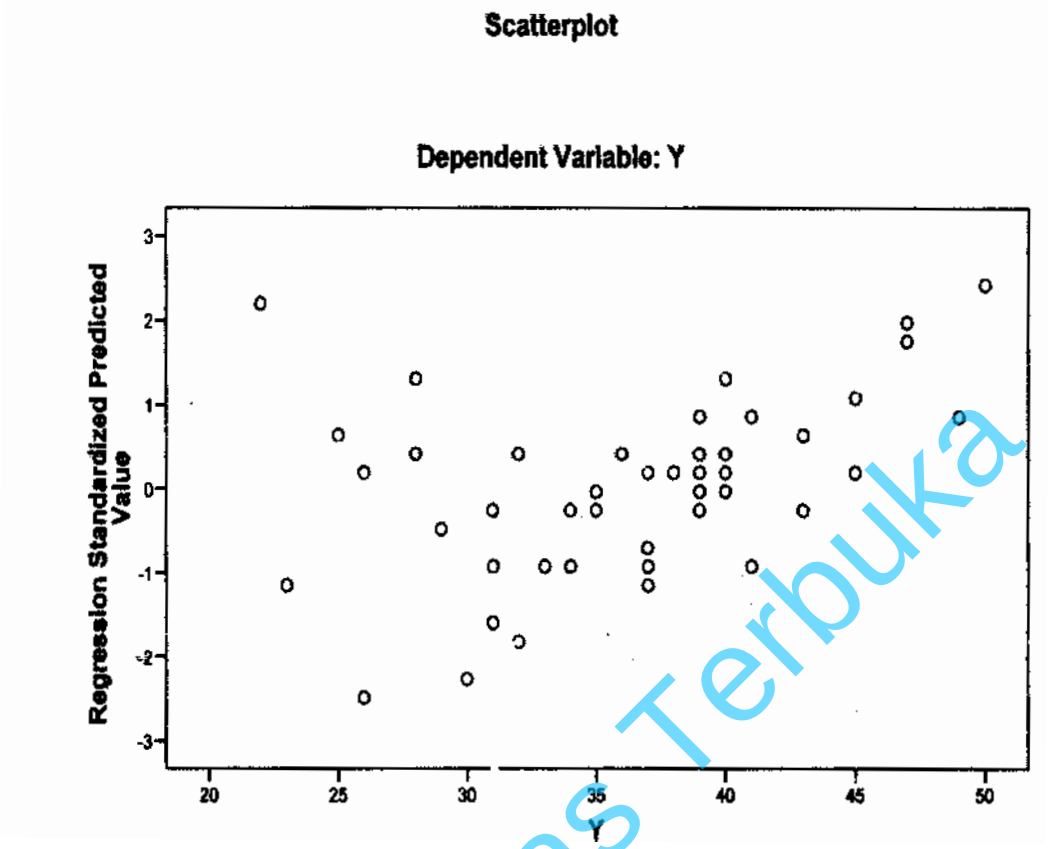
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Universitas Terbuka



Universitas Terbuka

Regression

Variables Entered/Removed [b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary [b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554[a]	.307	.295	5.550	1.254

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.149	1	790.149	25.650	.000[a]
	Residual	1786.701	58	30.805		
	Total	2576.850	59			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.002	5.698		1.372	.018		
	X2	.500	.151	.554	5.065	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Variance Proportions X2
1	1	1.992	1.000	.00	.00
	2	.008	15.842	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

Universitas Terbuka

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
1	-.640	28	31.55	-3.551
2	-.206	35	36.14	-1.144
3	-1.160	32	38.44	-6.440
4	-1.149	29	35.38	-6.378
5	-.927	31	36.14	-5.144
6	-2.433	28	41.50	-13.502
7	.101	39	38.44	.560
8	.219	32	30.79	1.215
9	.377	39	36.91	2.091
10	-2.559	25	39.21	-14.206
11	1.235	43	36.14	6.856
12	.419	40	37.67	2.325
13	.185	41	39.97	1.029
14	-.122	37	37.67	-.675
15	.515	39	36.14	2.856
16	-.344	35	36.91	-1.909
17	-.175	39	39.97	-.971
18	-.448	26	28.49	-2.489
19	-.099	31	31.55	-.551
20	-1.816	23	33.06	-10.062
21	-.513	31	33.85	-2.847
22	-.513	31	33.85	-2.847
23	.134	30	29.25	.746
24	.377	39	36.91	2.091
25	.059	38	37.67	.325
26	.515	39	36.14	2.856
27	.577	47	43.80	3.201
28	-1.881	28	38.44	-10.440
29	.185	41	39.97	1.029
30	.281	40	38.44	1.560
31	.715	47	43.03	3.967
32	-.153	33	33.85	-.847
33	1.289	41	33.85	7.153
34	.841	50	45.33	4.670
35	.419	40	37.67	2.325
36	.557	40	36.91	3.091
37	.557	40	36.91	3.091
38	-2.824	22	37.67	-15.675
39	.281	40	38.44	1.560
40	.684	43	39.21	3.794
41	1.289	41	33.85	7.153
42	1.320	45	37.67	7.325
43	.239	39	37.67	1.325
44	1.289	41	33.85	7.153
45	.568	37	33.85	3.153
46	.768	45	40.74	4.263
47	.706	37	33.08	3.918
48	-1.816	23	33.06	-10.062
49	.028	34	33.85	.153
50	1.767	36	26.19	9.808
51	-.386	34	36.14	-2.144
52	1.044	45	39.21	5.794
53	.377	39	36.91	2.091
54	-.440	36	38.44	-2.440
55	-.862	26	30.79	-4.785
56	.281	40	38.44	1.560
57	-.271	40	41.50	-1.502
58	.430	37	34.61	2.387
59	1.627	49	39.97	9.029
60	-.513	31	33.85	-2.847

a. Dependent Variable: Y

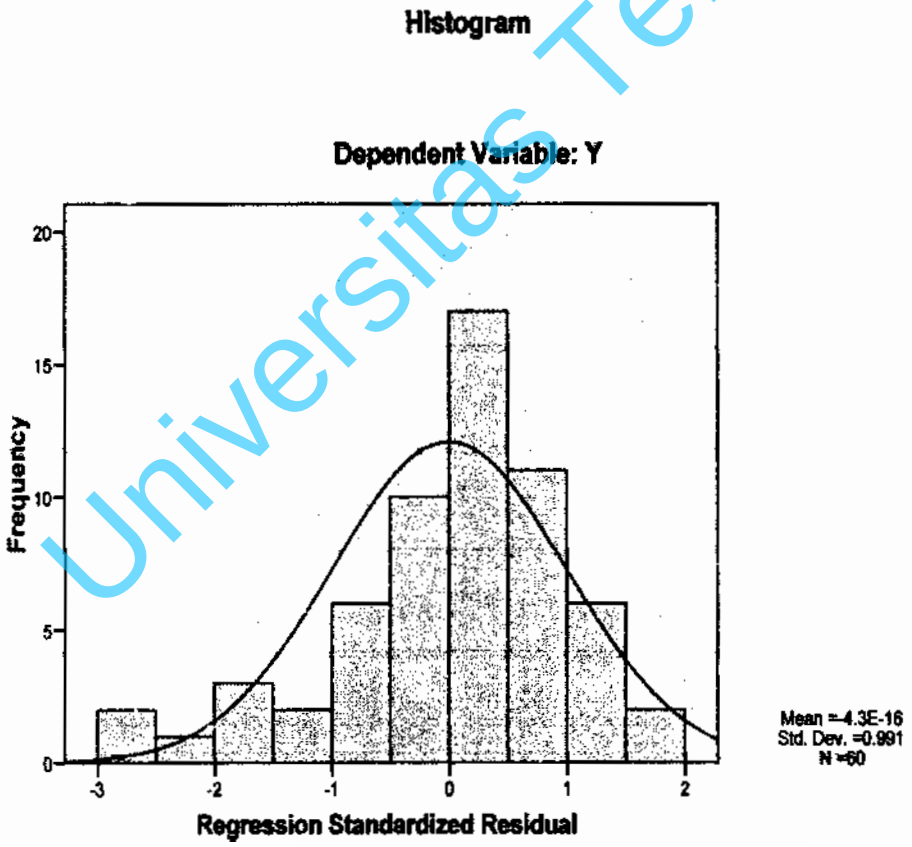
Universitas Terbuka

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.19	45.33	36.45	3.660	60
Std. Predicted Value	-2.803	2.426	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.719	2.148	.964	.314	60
Adjusted Predicted Value	24.46	44.71	36.42	3.701	60
Residual	-15.675	9.808	.000	5.503	60
Std. Residual	-2.824	1.767	.000	.991	60
Stud. Residual	-2.851	1.916	.002	1.011	60
Deleted Residual	-15.971	11.536	.027	5.720	60
Stud. Deleted Residual	-3.048	1.963	-.006	1.038	60
Mahal. Distance	.007	7.857	.983	1.536	60
Cook's Distance	.000	.324	.020	.048	60
Centered Leverage Value	.000	.133	.017	.026	60

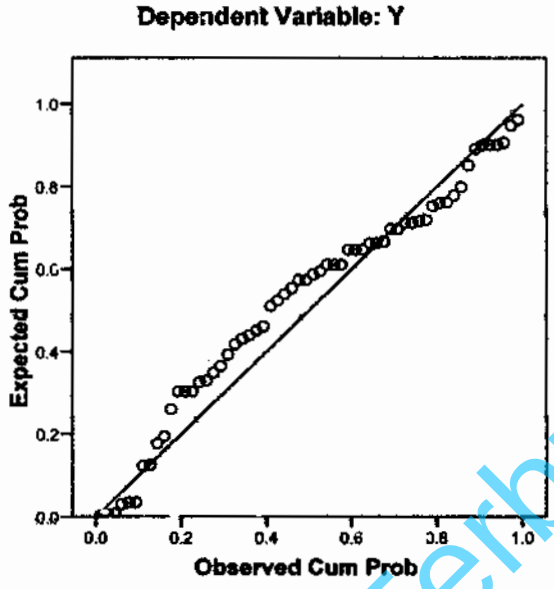
a. Dependent Variable: Y

Charts

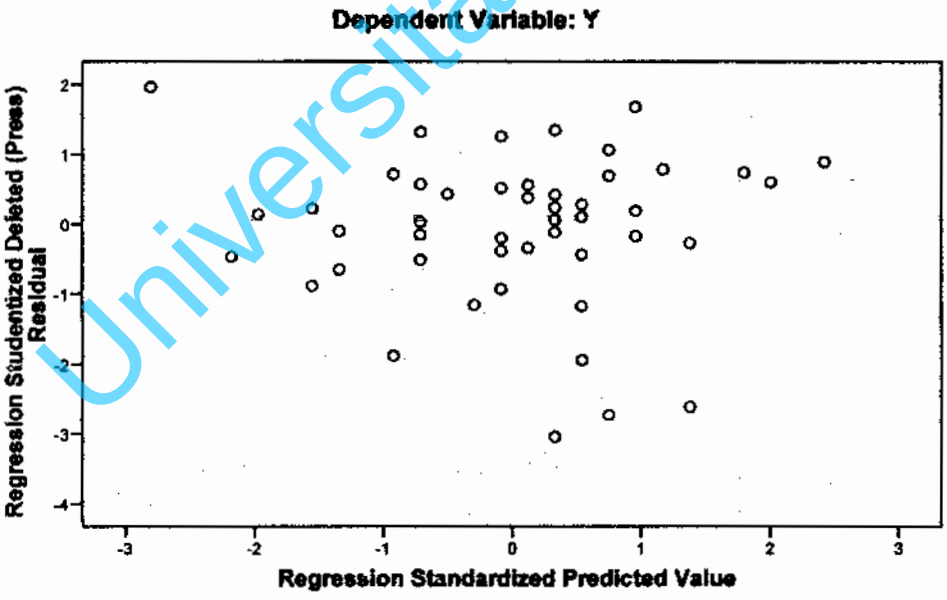


Universitas Terbuka

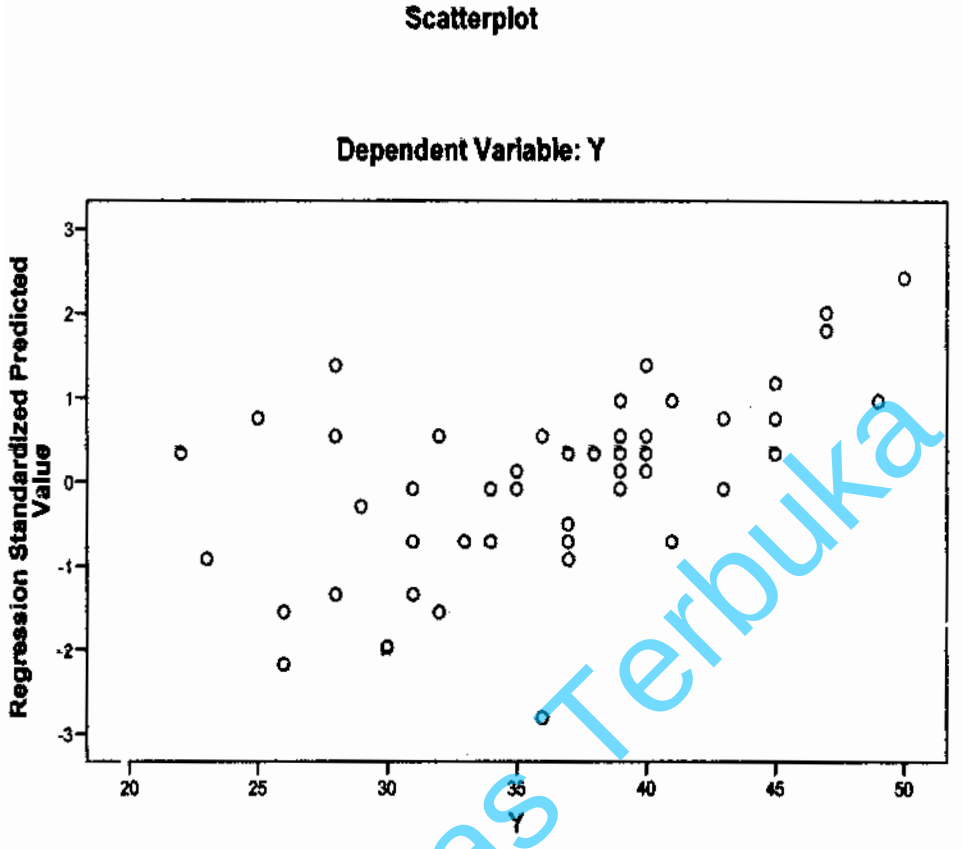
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Universitas Terbuka



Universitas Terbuka

Regression

Variables Entered/Removed [b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556[a]	.309	.285	5.590	1.855

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795.886	2	397.943	12.736	.000[a]
	Residual	1780.964	57	31.245		
	Total	2576.650	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.002	6.336		1.415	.016		
	X1	.356	.281	.706	2.428	.020	1.033	1.087
	X2	.577	.264	.620	2.254	.002	1.015	1.068

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.286	.96	.05	.14
	3	.003	33.642	.04	.95	.86

a. Dependent Variable: Y

Universitas Terbuka

Casewise Diagnostics [a]

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
1	-.490	28	30.74	-2.738
2	-.223	35	36.25	-1.246
3	-1.155	32	38.46	-6.457
4	-1.164	29	35.51	-6.508
5	-.938	31	36.25	-5.246
6	-2.398	28	41.41	-13.406
7	.097	39	38.46	.543
8	.164	32	31.09	.915
9	.361	39	36.98	2.017
10	-2.539	25	39.19	-14.194
11	1.208	43	36.25	6.754
12	.408	40	37.72	2.280
13	.191	41	39.93	1.069
14	-.129	37	37.72	-.720
15	.493	39	36.25	2.754
16	-.355	35	36.98	-1.983
17	-.167	39	39.93	-.931
18	-.514	26	28.87	-2.874
19	-.147	31	31.82	-.823
20	-1.842	23	33.30	-10.297
21	-.543	31	34.03	-3.034
22	-.543	31	34.03	-3.034
23	.070	30	29.61	.389
24	.361	39	36.98	2.017
25	.050	38	37.72	.280
26	.493	39	36.25	2.754
27	.305	47	43.62	3.383
28	-1.671	28	38.46	-10.457
29	.191	41	39.93	1.069
30	.276	40	38.46	1.543
31	.737	47	42.88	4.120
32	-.185	33	34.03	-1.034
33	1.246	41	34.03	6.966
34	.876	50	45.03	4.909
35	.408	40	37.72	2.280
36	.540	40	36.98	3.017
37	.540	40	36.98	3.017
38	-2.618	22	36.63	-14.636
39	.276	40	38.46	1.543
40	.691	43	39.19	3.806
41	1.246	41	34.03	6.966
42	1.302	45	37.72	7.280
43	.229	39	37.72	1.280
44	1.246	41	34.03	6.966
45	.531	37	34.03	2.966
46	.775	45	40.67	4.331
47	.662	37	33.30	3.703
48	-1.842	23	33.30	-10.297
49	-.006	34	34.03	-.034
50	2.016	36	24.73	11.266
51	-.402	34	36.25	-2.246
52	1.082	45	38.95	6.047
53	.361	39	36.98	2.017
54	-.440	36	36.46	-2.457
55	-.716	26	30.00	-4.000
56	.276	40	38.46	1.543
57	-.251	40	41.41	-1.406
58	.399	37	34.77	2.229
59	1.622	49	39.93	9.069
60	-.543	31	34.03	-3.034

a. Dependent Variable: Y

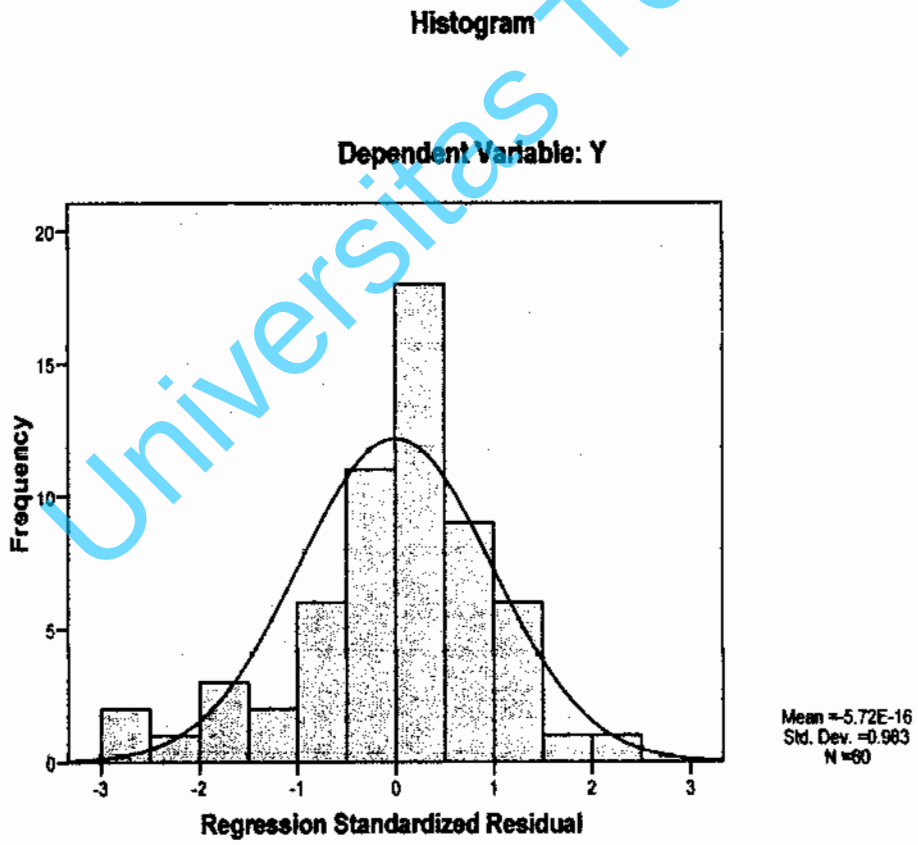
Universitas Terbuka

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.73	45.09	36.45	3.673	60
Std. Predicted Value	-3.190	2.353	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.747	4.034	1.115	.570	60
Adjusted Predicted Value	12.49	44.38	36.32	4.530	60
Residual	-14.635	11.266	.000	5.494	60
Std. Residual	-2.618	2.016	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.940	2.911	.009	1.050	60
Deleted Residual	-18.457	23.508	.128	6.441	60
Stud. Deleted Residual	-3.164	3.128	.002	1.086	60
Mahal. Distance	.071	29.740	1.967	4.346	60
Cook's Distance	.000	3.070	.074	.405	60
Centered Leverage Value	.001	.504	.033	.074	60

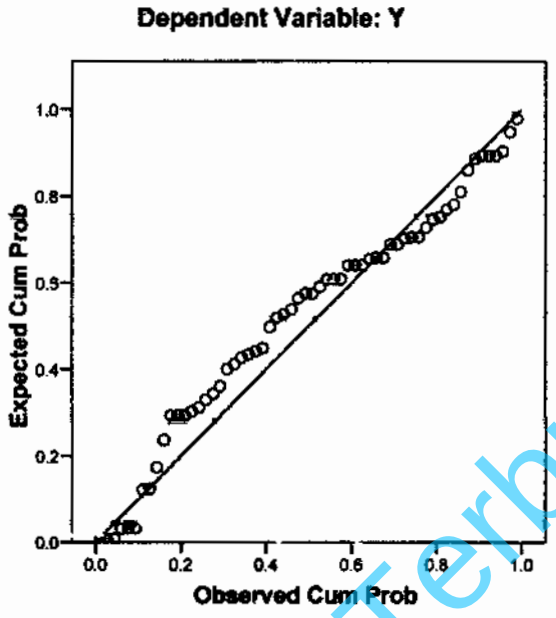
a. Dependent Variable: Y

Charts

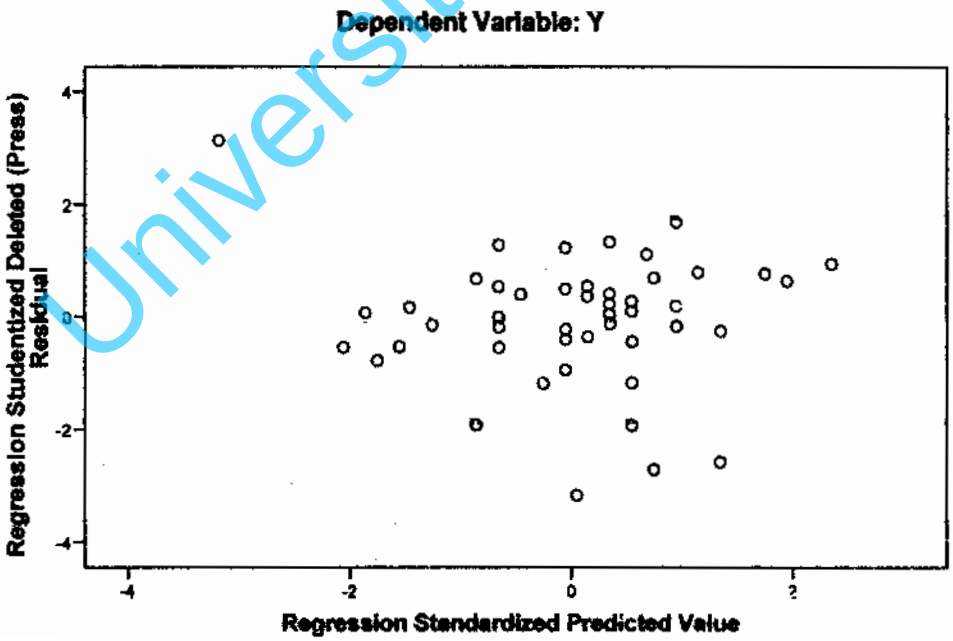


Universitas Terbuka

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



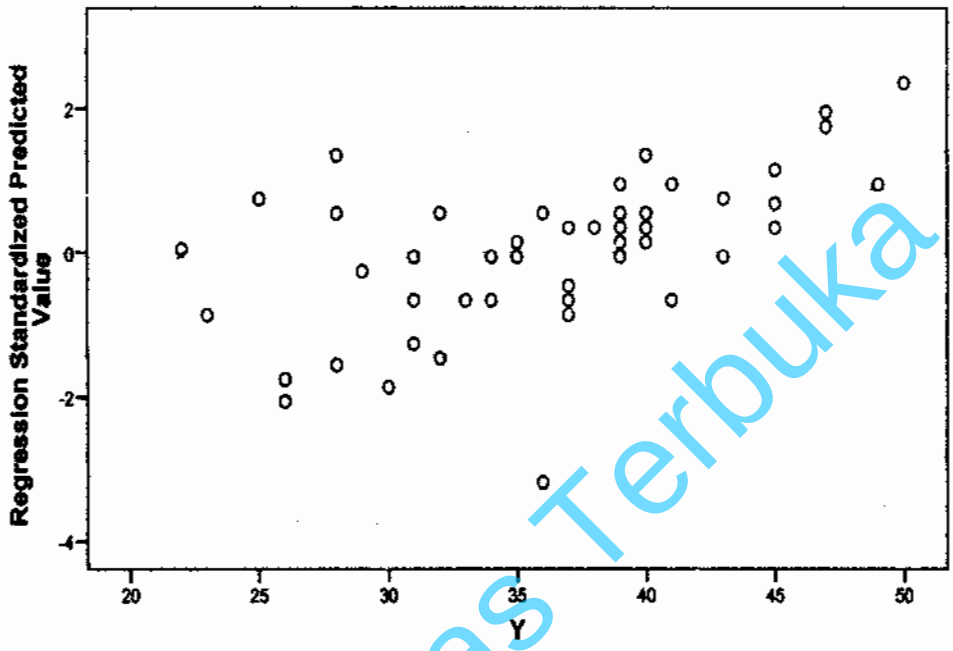
Scatterplot



Universitas Terbuka

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Universitas Terbuka

r Tabel

No	df	t	r
1	1	3.078	.951
2	2	1.886	.800
3	3	1.638	.687
4	4	1.533	.608
5	5	1.476	.551
6	6	1.440	.507
7	7	1.415	.472
8	8	1.397	.443
9	9	1.383	.419
10	10	1.372	.398
11	11	1.363	.380
12	12	1.356	.365
13	13	1.350	.351
14	14	1.345	.338
15	15	1.341	.327
16	16	1.337	.317
17	17	1.333	.308
18	18	1.330	.299
19	19	1.328	.291
20	20	1.325	.284
21	21	1.323	.277
22	22	1.321	.271
23	23	1.319	.265
24	24	1.318	.260
25	25	1.316	.255
26	26	1.315	.250
27	27	1.314	.245
28	28	1.313	.241
29	29	1.311	.237
30	30	1.310	.233
31	31	1.309	.229
32	32	1.309	.225
33	33	1.308	.222
34	34	1.307	.219
35	35	1.306	.216
36	36	1.306	.213
37	37	1.305	.210
38	38	1.304	.207
39	39	1.304	.204
40	40	1.303	.202
41	41	1.303	.199
42	42	1.302	.197
43	43	1.302	.195
44	44	1.301	.192
45	45	1.301	.190
46	46	1.300	.188
47	47	1.300	.186
48	48	1.299	.184
49	49	1.299	.182
50	50	1.299	.181
51	51	1.298	.179
52	52	1.298	.177
53	53	1.298	.175
54	54	1.297	.174
55	55	1.297	.172
56	56	1.297	.171
57	57	1.297	.169
58	58	1.296	.168
59	59	1.296	.166
60	60	1.296	.165

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

F Tabel

No	df_2	F_df1_5	F_df2_5
1	1	161.448	199.500
2	2	18.513	19.000
3	3	10.128	9.552
4	4	7.709	6.944
5	5	6.608	5.786
6	6	5.987	5.143
7	7	5.591	4.737
8	8	5.318	4.459
9	9	5.117	4.256
10	10	4.965	4.103
11	11	4.844	3.982
12	12	4.747	3.885
13	13	4.667	3.806
14	14	4.600	3.739
15	15	4.543	3.682
16	16	4.494	3.634
17	17	4.451	3.592
18	18	4.414	3.555
19	19	4.381	3.522
20	20	4.351	3.493
21	21	4.325	3.467
22	22	4.301	3.443
23	23	4.279	3.422
24	24	4.260	3.403
25	25	4.242	3.385
26	26	4.225	3.369
27	27	4.210	3.354
28	28	4.196	3.340
29	29	4.183	3.328
30	30	4.171	3.316
31	31	4.160	3.305
32	32	4.149	3.295
33	33	4.139	3.285
34	34	4.130	3.276
35	35	4.121	3.267
36	36	4.113	3.259
37	37	4.105	3 252
38	38	4.098	3.245
39	39	4.091	3.238
40	40	4.085	3.232
41	41	4.079	3.226
42	42	4.073	3.220
43	43	4.067	3.214
44	44	4.062	3.209
45	45	4.057	3.204
46	46	4.052	3.200
47	47	4.047	3.195
48	48	4.043	3.191
49	49	4.038	3.187
50	50	4.034	3.183
51	51	4.030	3.179
52	52	4.027	3.175
53	53	4.023	3.172
54	54	4.020	3.168
55	55	4.016	3.165
56	56	4.013	3.162
57	57	4.010	3.159
58	58	4.007	3.156
59	59	4.004	3.153
60	60	4.001	3.150

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

t Tabel

No	df	t_5	t_2,5
1	1	6.314	12.706
2	2	2.920	4.303
3	3	2.353	3.182
4	4	2.132	2.776
5	5	2.015	2.571
6	6	1.943	2.447
7	7	1.895	2.365
8	8	1.860	2.306
9	9	1.833	2.262
10	10	1.812	2.228
11	11	1.796	2.201
12	12	1.782	2.179
13	13	1.771	2.160
14	14	1.761	2.145
15	15	1.753	2.131
16	16	1.746	2.120
17	17	1.740	2.110
18	18	1.734	2.101
19	19	1.729	2.093
20	20	1.725	2.086
21	21	1.721	2.080
22	22	1.717	2.074
23	23	1.714	2.069
24	24	1.711	2.064
25	25	1.708	2.060
26	26	1.706	2.056
27	27	1.703	2.052
28	28	1.701	2.048
29	29	1.699	2.045
30	30	1.697	2.042
31	31	1.696	2.040
32	32	1.694	2.037
33	33	1.692	2.035
34	34	1.691	2.032
35	35	1.690	2.030
36	36	1.688	2.028
37	37	1.687	2.026
38	38	1.686	2.024
39	39	1.685	2.023
40	40	1.684	2.021
41	41	1.683	2.020
42	42	1.682	2.018
43	43	1.681	2.017
44	44	1.680	2.015
45	45	1.679	2.014
46	46	1.679	2.013
47	47	1.678	2.012
48	48	1.677	2.011
49	49	1.677	2.010
50	50	1.676	2.009
51	51	1.675	2.008
52	52	1.675	2.007
53	53	1.674	2.006
54	54	1.674	2.005
55	55	1.673	2.004
56	56	1.673	2.003
57	57	1.672	2.002
58	58	1.672	2.002
59	59	1.671	2.001
60	60	1.671	2.000

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS TERBUKA
Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Pangkal Pinang
Jl. Pulau Bangka, Komplek Perkantoran dan Pemukiman Terpadu, Provinsi Kep. Bangka Belitung
Telepon: 0717-424986, 437949, Faksimile: 0717-436140
Laman:ut-pangkalpinang@ac.id

040689.pdf

Pangkalpinang, 09 Mei 2011

Nomor : 920 /UN.31.55 / LL / 2011
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kpd.Yth.
Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB
Kota Pangkalpinang
di
Pangkalpinang

Merujuk permohonan mahasiswa atas nama :

No	Nama	NIM	Kode Mata Kuliah
1.	Martinawati	015743901	MAPU 5400

Mengenai Penelitian Program S2 Non Pendas Pendidikan Dasar (Non Pendas) guna memenuhi persyaratan mata kuliah Tugas Akhir Program Magister (TAPM), bersama ini kami mohon agar yang bersangkutan diizinkan melakukan penelitian di Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB Kota Pangkalpinang dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Tenaga Penyuluh Terhadap Pencapaian Program KB di Kota Pangkalpinang".

Demikian atas perhatian dan bantuan Bapak kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Kepala UPBJJ UT Pangkalpianang

Dr. Mamad Rumanta
Nip.19630509 198903 1 002

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka