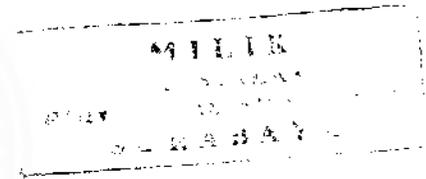


TESIS

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN
DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PENYULUH KELUARGA BERENCANA
DI KOTA JAMBI**



KARIMIN JAYA

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN
DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PENYULUH KELUARGA BERENCANA
DI KOTA JAMBI**

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu PSDM
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:

KARIMIN JAYA
NIM 099913337/M

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

Tanggal 10 September 2001

Lembar Pengesahan

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, 29 AGUSTUS 2001**

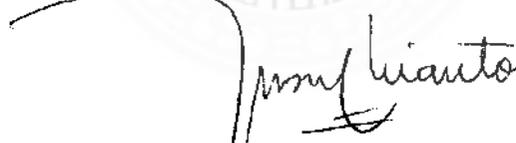
Oleh

Pembimbing Ketua:



Dr. Sunarjo, dr., MS., MSc.
NIP. 130685841

Pembimbing:



Drs. Jusuf Irianto, M.Com.
NIP. 132048915

Mengetahui

Wakil Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan SDM
Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga



Dr. Sunarjo, dr., MS., MSc.
NIP. 130685841

Telah diuji pada

Tanggal 10 September 2001

PANITIA PENGUJI TESIS

K e t u a : Dr. H. Haryadi Soeparto, dr., DOR., M.Sc., APU

A n g g o t a : 1. Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc.

2. dr. H. Sugiri Syarif, MPA.

3. Drs. Jusuf Irianto, M.Com.

4. Drs. Suryanto, M.Si.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan lancar.

Pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

Dr. Sunarjo, dr., MS., M.Sc. selaku pembimbing ketua dan Drs. Jusuf Irianto, M.Com. selaku pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan mulai dari penyusunan proposal sampai dengan penyusunan tesis ini.

Prof H. Soedarto, dr, DTMH, PhD. selaku Rektor Universitas Airlangga atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister di Universitas Airlangga.

Prof. Dr. H. Muhammad Amin, dr. SpP(K), selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti pendidikan program Magister.

Prof. Dr. Haryono Suyono, MA selaku Ketua Program Studi Ilmu PSDM yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan dan wawasan ide-ide cemerlang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dr. H. Haryadi Soeparto, dr.,DOR.,MSc.,APU, selaku Ketua Peminatan Pemerintahan Program Studi Ilmu PSDM yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan dorongan selama penulis mengikuti studi dan penulisan tesis.

Seluruh Dosen Ilmu PSDM yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan yang bermanfaat, serta seluruh tenaga administrasi yang telah memberikan kemudahan selama menjalani studi.

Ketua Tim dan anggota Tim Penguji tesis yang telah memberikan pencerahan, saran, dan masukan yang bermanfaat guna penyempurnaan Tesis ini.

Menteri Negara Kependudukan/ Kepala BKKBN dan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan/ Kepala BKKBN yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti tugas belajar di Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga dengan memberikan fasilitas selama tugas belajar.

Kepala Kantor BKKBN Propinsi Jambi yang telah memberikan dorongan, arahan dan semangat untuk mengikuti tugas belajar di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Kepala Kantor BKKBN Propinsi Jawa Timur yaitu dr H. Sugiri Syarif, MPA yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingan serta dukungan fasilitas lainnya.

Kepala BKKBN Kota Jambi beserta jajarannya yang banyak membantu dan memberikan fasilitas yang diperlukan selama penulis melakukan penelitian di wilayah kerja BKKBN Kota Jambi.

Seluruh Pengawas PLKB dan Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi yang menjadi responden dalam penelitian, yang telah meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner yang diajukan.

Ibunda Rahmiani beserta Adik-adik tercinta Nurjamal dan Syafrival yang telah memberikan semangat dan doa selama penulis menjalani masa pendidikan.

Doa dan sembah kepada Ayah tercinta (Alm. Mat Senin) yang telah tiada, semoga Almarhum mendapat tempat yang layak disisi-Nya. Penyelesaian studi ini merupakan doa dan cita-cita beliau ketika masih hidup yang tiada henti-hentinya memotivasi anaknya untuk selalu menuntut ilmu yang lebih tinggi. Beliau selalu mengajarkan ketabahan, keuletan, dan kesabaran dalam menjalani kehidupan.

Rasa terima kasih dan hormat yang tulus juga disampaikan kepada Ibu dan Bapak Mertua dan Adik-adik Ipar yang selalu mendorong penulis dalam pendidikan ini sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.

Teristimewa untuk yang tercinta isteriku Destinar serta anakku Hazman Tharis, mereka adalah mata hati yang menjadi cemeti dan pemicu semangat, yang dengan penuh ketabahan dan kesabaran serta iringan doa menanti selama penulis mengikuti pendidikan.

Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu PSDM angkatan pertama khususnya rekan-rekan mahasiswa tugas belajar dari BKKBN yaitu Drs. Ibrahim Ningkeula (BKKBN Propinsi Maluku), Drs. Nuryakin (BKKBN Propinsi Kalimantan Tengah), M. Taufik Rivani, SH (BKKBN Propinsi Kalimantan Selatan), Heppiani Dahlia, SE (BKKBN Propinsi Sumatera Utara), Dra Reflita Dwiana (BKKBN Propinsi Bengkulu) yang telah memberikan semangat dan kebersamaan dalam menempuh pendidikan di Program Magister Universitas Airlangga.

Akhirnya dengan iringan doa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas segala amal baik yang telah diberikan kepada penulis. Semoga tesis ini bermanfaat terutama bagi penulis sendiri maupun bagi pihak yang memerlukannya.

Surabaya, 10 September 2001
P e n u l i s,

Karimin Jaya

RINGKASAN

Visi yang diemban oleh BKKBN saat ini adalah “**Manusia Berkualitas 2015**”. Untuk mewujudkan visi tersebut haruslah didukung oleh karyawan selaku sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Penyuluh KB adalah asset yang sangat berharga dan mempunyai posisi dan fungsi yang sangat strategis dalam pelaksanaan program keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera, karena Penyuluh KB adalah ujung tombak dari pelaksanaan program tersebut yang langsung berhadapan dengan masyarakat selaku subyek sekaligus obyek pembangunan.

Penelitian ini bertujuan: *pertama*, untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi. *Kedua*, untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja diantara ketiga variabel bebas tersebut.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *pertama*, tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi. *Kedua*, motivasi merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh KB yang ada dalam wilayah kerja BKKBN Kota Jambi yaitu sebanyak 45 orang. Dalam penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel, karena mengikut sertakan semua anggota populasi atau total populasi yaitu sebanyak 45 orang. Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F sedangkan untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan uji t.

Hasil penelitian pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ menunjukkan $F_{hitung} = 27,07$ dengan probabilitas 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi. Dengan menggunakan Uji t ternyata variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi dengan nilai koefisien betanya 0,428 (42,8 %) dan nilai $t_{hitung} = 4,077$ serta probabilitas 0,000.

Sehubungan dengan itu, untuk lebih meningkatkan prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi, pimpinan harus mampu memberikan motivasi sebagai faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui pemenuhan terhadap faktor-faktor motivasi terutama faktor intrinsik seperti penghargaan, pemberian peluang untuk maju, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan prestasi. Di samping tetap berupaya meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan latihan yang dilandasi atas kebutuhan dan tuntutan tugas.

ABSTRACT

This research analyses the influence of education level, training, and motivation altogether toward the work achievement of family planning instructor in Jambi City and identifying what variable that has most significance role to influence the work achievement among the three independent variables.

Hypotheses of this research are : *first*, level of education, training, and motivation influence the work achievement of family planning instructor in Jambi City. *Second*, motivation is the most influencing variable toward the work achievement of family planning instructor in Jambi City.

Sample of this reasearch is a whole of population. As the population, the number of instructor is 45 people; that is all family planning instructor in Jambi City.

The result of research in significant level $\alpha = 0,05$ shows that $F_{total} = 27,07$ bigger that $F_{label} = 2,835$, so H_0 is rejected and H_a accepted. It means that the level of education, training, and motivation altoghether influence the work achievement of family planning instructor in Jambi City. By using t-test, motivation variable partially has the most dominant influence toward the work achievement of family planning instructor in Jambi City. The values of coefficient beta 0,428 (42,8 %) which is the value of $t_{total} = 4,077$ with the probability 0,000.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	iv
Panitia Penguji	v
Ucapan Terima Kasih	vi
Ringkasan	viii
Abstrak	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Prestasi Kerja	6
2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	6
2.2.1. Pendidikan	9
2.2.2. Pelatihan	10
2.2.3. Motivasi	14
2.2.3.1. Teori Dua Faktor Herzberg	15
2.2.3.2. Faktor-faktor Motivasi	17
2.3. Hubungan antara Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi dengan Prestasi Kerja	25
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESISI	29
3.1. Kerangka Konseptual	29
3.2. Hipotesis Penelitian	30
BAB 4 METODE PENELITIAN	31
4.1. Rancangan Penelitian	31
4.2. Populasi dan Sampel	31
4.2.1. Populasi	31
4.2.2. Sampel	32

4.3. Tempat dan Waktu Penelitian	32
4.4. Klasifikasi Variabel Penelitian	32
4.5. Definisi Operasional Variabel	33
4.5.1. Variabel Tergantung (Y)	33
4.5.2. Variabel Bebas (X1, X2, X3)	34
4.6. Instrumen Penelitian	39
4.6.1. Penentuan Skor	41
4.6.2. Validitas Instrumen	42
4.6.3. Releabilitas Instrumen	44
4.7. Prosedur Pengumpulan Data	45
4.8. Cara Pengolahan dan Analisis Data	45
BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN	48
5.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian	48
5.2. Gambaran Instansi BKKBN	50
5.2.1. Sejarah Singkat BKKBN	50
5.2.2. Tujuan BKKBN	53
5.2.3. Visi dan Misi BKKBN	54
5.2.4. Fungsi dan Tugas Penyuluh KB	55
5.2.4.1. Fungsi Penyuluh KB	56
5.2.4.2. Tugas Penyuluh KB	57
5.3. Deskripsi Non Variabel Penelitian	61
5.3.1. Jumlah Responden Berdasarkan Umur	61
5.3.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.3.3. Jumlah Responden Berdasarkan Golongan	63
5.3.4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
5.4.1. Uji Validitas	65
5.4.2. Uji Reliabilitas	65
5.5. Deskripsi Variabel Penelitian	66
5.5.1. Variabel Prestasi Kerja Penyuluh KB	66
5.5.2. Variabel Tingkat Pendidikan	68
5.5.3. Variabel Pelatihan	69
5.5.4. Variabel Motivasi	71
5.6. Uji Syarat Regresi	73
5.6.1. Uji Normalitas Sebaran	73
5.6.2. Uji Multikolinieritas	74
5.6.3. Uji Heterokedastisitas	75
5.7. Pengujian Hipotesis	75
5.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama	75
5.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua	77
5.7.2.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB (Y)	78

5.7.2.2.	Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB (Y)	79
5.7.2.3.	Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB (Y)	80
BAB 6	PEMBAHASAN HASIL ANALISIS	81
6.1.	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja	81
6.2.	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja	83
6.2.1.	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja..	83
6.2.2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	85
6.2.3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	88
6.3.	Prestasi Kerja Penyuluh KB di Kota Jambi	91
BAB 7	SIMPULAN DAN SARAN	94
7.1.	Simpulan	94
7.2.	S a r a n	94
	DAFTAR PUSTAKA	96
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	99 s/d 137

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1	12
2.2	16
5.1.	
Jumlah Rumah Tangga dan Penduduk Kota Jambi	
Hasil Sensus Penduduk 2000	48
5.2.	
Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk	
Per Kecamatan di Kota Jambi	49
5.3	50
5.4	62
5.5	63
5.6	63
5.7	64
5.8	65
5.9	67
5.10	67
5.11	68
5.12	70
5.13	70
5.14	71
5.15	72
5.16	73
5.17	74
5.18	
Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda Pengaruh Tingkat	
Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	76
5.19	
Analisis Regresi Liner Berganda Pengaruh Tingkat Pendidikan,	
Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Secara Parsial	78

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.2	Hubungan kemampuan, motivasi dan Kinerja 7
2.2	Hubungan Pendidikan Latihan dan Prestasi Kerja 13
2.3	Hubungan Motivasi, Kemampuan, Pelatihan dan Prestasi Kerja 28
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian 29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Blue Print	99
Lampiran 2 : Kuesioner	101
Lampiran 3 : Blangko Prestasi Kerja Penyuluh KB	108
Lampiran 4 : Data Butir Pelatihan	110
Lampiran 5 : Data Butir Motivasi	111
Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan	114
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi	116
Lampiran 8 : Nilai Rata-rata Indikator Pelatihan	122
Lampiran 9 : Nilai Rata-rata Indikator Motivasi	123
Lampiran 10 : Prestasi Kerja Penyuluh KB Per Indikator	126
Lampiran 11 : Nilai Variabel Y, X1, X2, X3	128
Lampiran 12 : Uji Normalitas Sebaran	129
Lampiran 13 : Hasil Analisis Regresi	131
Lampiran 14 : Uji Multikolinearitas	132
Lampiran 15 : Uji Heterokedastisitas	133
Lampiran 16 : Tabel nilai r Product Moment (Pearson)	134
Lampiran 17 : Surat Ijin Penelitian	136
Lampiran 18 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	137

BAB 1
PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dewasa ini, peranan sumber daya manusia semakin penting. Menurut Rowan Gibson dalam bukunya *"Rethinking the Future"*, masa depan yang akan datang tidak lagi merupakan rangkaian suatu seri yang bersifat linear (dalam Suyono, 2000:5). Apa yang menurut kita tidak mungkin pada saat ini akan menjadi suatu kenyataan di masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia baik secara mikro (organisasi) maupun secara makro (masyarakat) sangat vital dan mutlak diperlukan. Harlison dan Meyers, menyatakan meskipun modal sumber daya alam, bantuan luar negeri, dan pandangan luar negeri memainkan peranan penting bagi pertumbuhan ekonomi, namun tidak ada diantaranya yang lebih penting dan ditekankan daripada sumber daya manusia (dalam Tjiptoherijanto & Soemitro, 1998:135).

Jumlah penduduk yang besar apabila dikembangkan dan mempunyai kualitas yang baik akan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan bangsa, namun sebaliknya apabila tidak berkualitas akan menjadi beban pembangunan. Jumlah penduduk yang besar, kurang selaras dan kurang seimbang dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan dapat mempengaruhi pembangunan dan kehidupan masyarakat. Untuk itu upaya pengendalian laju pertumbuhan penduduk harus menjadi perhatian penting.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengendalian laju pertumbuhan penduduk haruslah berjalan seiring. Menurut UU No. 10 tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, bahwa perkembangan kependudukan diarahkan pada pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk sebagai potensi sumber daya manusia agar menjadi kekuatan pembangunan bangsa dan ketahanan nasional serta memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi penduduk dan mengangkat harkat dan martabat manusia dalam segala matra kehidupannya. Pembangunan keluarga sejahtera diarahkan pada pengembangan kualitas keluarga melalui upaya keluarga berencana.

Dalam GBHN tahun 1999 ditegaskan bahwa arah kebijaksanaan gerakan keluarga berencana nasional adalah meningkatkan kualitas penduduk melalui pengendalian kelahiran, memperkecil angka kematian dan peningkatan kualitas program keluarga berencana.

Tugas yang diemban BKKBN di masa sekarang dan masa mendatang semakin berat dan kompleks, BKKBN tidak hanya berupaya mengendalikan laju pertumbuhan penduduk melalui pendewasaan usia kawin dan pengaturan kelahiran, tetapi lebih kompleks lagi yaitu membangun kualitas keluarga. Hal ini dipertegas dengan adanya visi baru BKKBN yaitu **“Keluarga Berkualitas 2015”**.

Untuk menunjang keberhasilan gerakan keluarga berencana tersebut, peran Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) sangat besar, karena mereka sebagai ujung tombak pelaksanaan gerakan KB di lapangan. Berhasil tidaknya gerakan KB sangat

ditentukan oleh performa Penyuluh KB. Untuk itu PKB dituntut untuk kerja keras, mempunyai dedikasi dan disiplin serta motivasi yang tinggi agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Penyuluh KB yang ditempatkan di desa atau kelurahan di Kota Jambi mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu terdiri dari Penyuluh KB yang berpendidikan SLTA sebanyak 18 orang, Penyuluh KB Bidan 4 orang, sarjana muda (D3) sebanyak 4 orang dan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang. Perbedaan latar belakang pendidikan ini tentu akan berpengaruh terhadap perilaku kerja dari Penyuluh KB tersebut.

Penyuluh KB Sarjana pada awalnya (tahun 1992) di tempatkan di ibu kota Kecamatan sebagai mitra kerja Pengawas PLKB mengingat semakin kompleksnya kegiatan gerakan KB di lapangan. Penyuluh KB Sarjana diharapkan dapat menjadi fasilitator, analisator, dan inovator gerakan KB di tingkat kecamatan di samping mereka melaksanakan tugas Penyuluh KB lainnya. Namun saat ini tugas Penyuluh KB Sarjana tersebut cenderung sama dengan Penyuluh KB yang berpendidikan SLTA, karena mereka bertanggung jawab atas gerakan KB di kelurahan/desa binaan masing-masing, sehingga peran sebagai fasilitator, analisator, dan inovator semakin menghilang.

Prestasi kerja Penyuluh KB yang ditempatkan di kelurahan/desa belumlah optimal. Adapun indikasinya adalah: *pertama*, pencapaian peserta KB baru khususnya kontrasepsi jangka panjang (IUD, MOP, MOW, Implant) pada 3 tahun terakhir cenderung menurun. Pada periode tahun 1998/1999 jumlah pencapaian

peserta KB baru MKJP sebanyak 942 akseptor (6,2 % dari total pencapaian peserta KB baru), pada periode tahun 1999/2000 menurun menjadi 754 akseptor (5,3 % dari total pencapaian peserta KB baru), dan tahun 2000 hanya 282 akseptor (3 % dari total pencapaian peserta KB baru). *Kedua*, tingginya angka drop out (DO) peserta KB aktif, seperti pada periode 1998/1999 terjadi DO peserta KB aktif sebanyak 11.701 (77,1 % dari total pencapaian peserta KB baru), pada periode tahun 1999/2000 terjadi DO sebanyak 12.042 (85,2 % dari total peserta KB baru), dan tahun 2000 terjadi DO sebanyak 7.676 (82,7% dari total peserta KB baru). *Ketiga*, kredit usaha keluarga sejahtera (KUKESRA) sebagai salah satu bentuk intervensi untuk pemberdayaan ekonomi bagi keluarga Pra Sejahtera dan Keluarga Sejahtera I, sampai dengan Bulan Januari 2001 terjadi tunggakan oleh kelompok UPPKS sebesar Rp. 261.982.896,- atau 79,61 % dari total kredit yang diberikan (Laporan BKKBN Kota Jambi pada Rakerda BKKBN, 2001).

Dari uraian di atas itulah perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Penyuluh KB dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB di Kota Jambi”.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

- 1.2.2. Dari faktor-faktor yang tersebut di atas, faktor apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

1.3.2. Tujuan Khusus

1.3.2.1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

1.3.2.2. Untuk menganalisis faktor apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.2. Bagi dunia ilmu pengetahuan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pemerdayaan informasi tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja.

1.4.3. Bagi instansi BKKBN, dapat digunakan sebagai bahan masukan khususnya BKKBN Kota Jambi dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan prestasi kerja Penyuluh KB.

1.4.4. Bagi peneliti sendiri akan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan tugas di BKKBN Kota Jambi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2000:67). Soeprihanto (2000:7) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard*, *target/sasaran* atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Soeprihanto mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan tidak hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya.

Jadi prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik hasil kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai, sangat ditentukan oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut “*Wyatt's Performance Formula*”, (dalam Atmosoeparto, 2000:5), kinerja (*Performance*, atau P) adalah fungsi dari

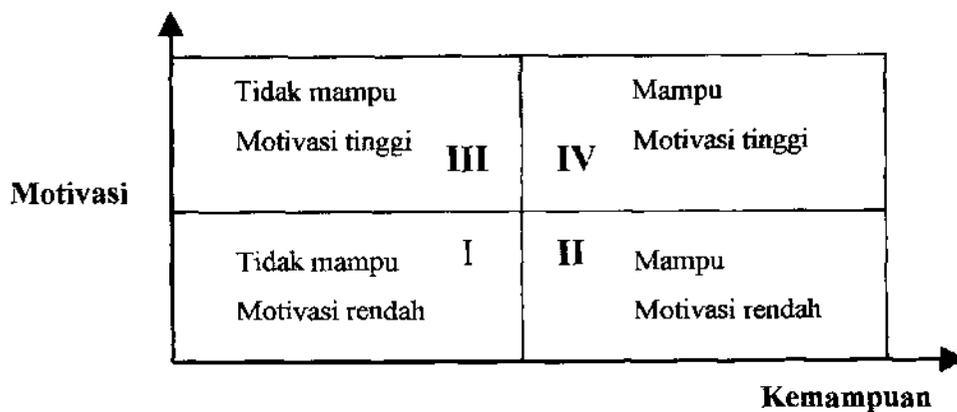
tingkat kemampuan (*ability level*, atau *a*) dan derajat motivasi (*degree of motivation*, atau *m*), dengan rumus:

$$P = f(a.m)$$

Sementara itu Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000:67) merumuskan kinerja sebagai berikut:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Dari formula diatas menunjukkan bahwa pegawai yang berprestasi tinggi adalah pegawai yang mempunyai kemampuan dan motivasi tinggi. Pegawai yang tidak mempunyai motivasi walaupun punya kemampuan tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, atau pegawai yang bermotivasi tinggi tapi tidak punya kemampuan juga tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, apalagi motivasi dan kemampuannya sama-sama rendah. Bila formula di atas digambarkan akan diperoleh 4 golongan karyawan seperti pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1 : Hubungan kemampuan, motivasi dan Kinerja

Sumber : Atmosoepipto, (2000:5)

Dengan mengacu pada formula yang dikemukakan oleh Keit Davis di atas bahwa performa pegawai sangat ditentukan oleh faktor motivasi dan kemampuan yang dimiliki. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kemampuan pegawai yang berupa pengetahuan dan keterampilan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:45), bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan diantaranya adalah:

- Meningkatkan produktivitas kerja.
- Meningkatkan kualitas kerja.
- Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- Meningkatkan ransangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Steer (1985:147), prestasi kerja individu merupakan gabungan dari beberapa faktor penting antara lain kemampuan, kepribadian, minat, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan pesan serta tingkat motivasi seorang pekerja. Selanjutnya Handoko (1998:193), mengatakan bahwa karyawan bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, disain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilaku lainnya.

Sementara itu menurut Farid Elashmawi dan Philip R. Harris (dalam Prawirosentono, 1999:69) bahwa setiap bangsa mempunyai budaya yang berbeda yang mengakibatkan perbedaan dalam perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) dalam kegiatan organisasi. Selanjutnya menurut Wayne F. Casio (dalam

Prawirosentono, *Idem*) perbedaan perilaku karena budaya dan lingkungan geografis akan berakibat pada perbedaan kinerja tugas (*job performance*). Jadi budaya dan lingkungan geografis juga ikut berperan terhadap kinerja seseorang.

2.2.1. Pendidikan

Menurut Siagian (1999:181-182), pertanyaan yang harus dihadapi dan dijawab oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat. Para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik, 2000:10). Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmodjo, 1998:25). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga area penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Zainun (1996:73) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Pengetahuan dan keahlian yang diperoleh selama pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Jadi pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan pelaksanaan pekerjaan. Pendidikan merupakan alat pengukur kemampuan yang paling dikenal (Siagian, 1999:127). Artinya semakin tinggi pendidikan seseorang, tentu semakin tinggi pula kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Irianto (2001:75) bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan.

2.2.2. Pelatihan

Menurut H. John Bernandian & Joyce E.A. Russell, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (dalam Gomes, 2000:197). Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan

merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual, dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge dan ability* (Irianto,2001:75).

Dale Yoder (dalam Mangkunegara,2000:43) membedakan antara istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*), dimana pelatihan ditujukan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Sementara itu Umar (1999:12), melihatnya dari segi waktu, dimana pelatihan (*training*) ditujukan pada kebutuhan saat ini untuk dapat menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya agar siap memangku jabatan dimasa yang akan datang.

Nadler sebagai orang yang pertama kali mencetuskan istilah *Human Resource Development* (HRD) tahun 1969, membedakan antara pengertian *Training, Education, dan Development* (dalam Atmosoepipto, 2000:42) sebagai berikut:

- Training* : *learning to present job.* (belajar yang ada kaitannya dengan pekerjaan yang ditangani saat ini).
- Education* : *learning to prepare the individual for a different but identified job* (belajar untuk persiapan melakukan pekerjaan yang berbeda tetapi teridentifikasi).
- Development* : *learning for growth of the individual but not related to a specific present or future job* (belajar untuk perkembangan individu, tetapi tidak berhubungan dengan pekerjaan tertentu saat ini atau yang akan datang).

Sementara itu Notoatmodjo (1998:26) membedakan pendidikan dan pelatihan seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

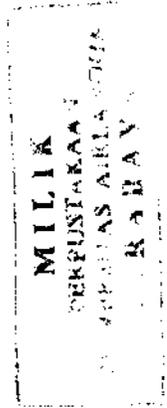
Tabel 2.1 : Perbedaan antara Pendidikan dengan Pelatihan

Faktor Pembeda	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Khusus (<i>specific</i>)
2. Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, Psikomotor	Psikomotor
3. Jangka waktu pelaksanaan	Panjang	Pendek
4. Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5. Metode belajar	Konvensional	Inkonvensional
6. penghargaan akhir proses	Gelar (<i>degree</i>)	Sertifikat

Sumber : Notoatmodjo, 1998:26

Jadi pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pendidikan dan latihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku peserta yang berbentuk peningkatan kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor. Dampak selanjutnya yang akan ditimbulkan antara lain meningkatkan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, meningkatnya semangat kerja (Asnawi, 1999:119-120).

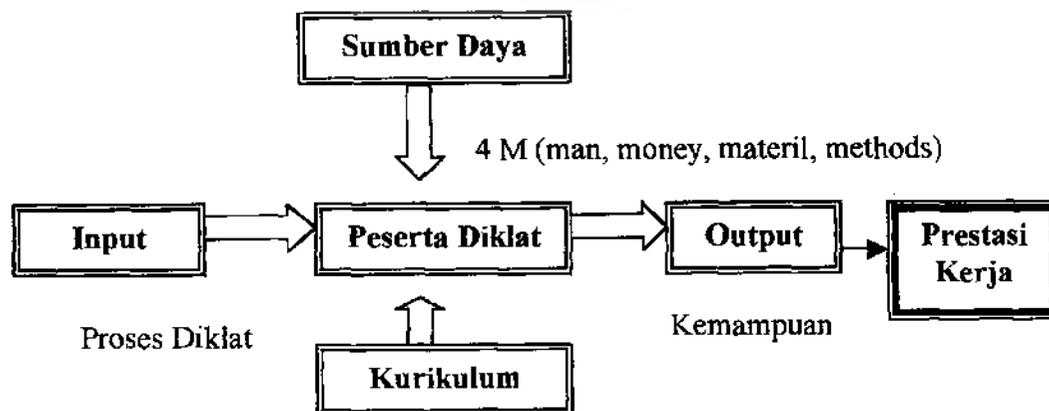
Agar pelatihan dapat memberikan manfaat maksimal bagi organisasi, yang sangat vital dilakukan sebelum diadakan pelatihan adalah analisis kebutuhan pelatihan, segala keputusan yang dibuat haruslah berdasarkan analisis tersebut dan



pelatihan hanya dapat dilakukan jika analisis kebutuhan dilakukan pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001:87). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000:198).

Menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak terbuang percuma (dalam Irianto, 2001:87).

Disamping itu berhasil tidaknya suatu pelatihan sangat dipengaruhi oleh faktor fasilitas (perangkat keras), tenaga pengajar, alat bantu/peraga, metode belajar dan kurikulum yang digunakan (perangkat lunak)(Notoatmodjo,2000:29). Seperti terlihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2: Hubungan Pendidikan Latihan dan Prestasi Kerja
Sumber : Modifikasi dari Notoatmodjo, 2000:29

2.2.3. Motivasi

Pemberian motivasi sangat penting artinya, karena pimpinan tidak akan mampu melaksanakan pekerjaan sendiri untuk mencapai tujuan organisasi tanpa ada dukungan dari bawahan/karyawan yang mempunyai semangat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada para karyawan sehingga mereka dengan rela bekerja tanpa dipaksa (Saydam, 1996:227). Dengan demikian motivasi merupakan proses menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Saydam mengemukakan bahwa hakekat tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. mempertinggi moral kerja karyawan.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- h. menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Saydam, 1999:228).

Seorang pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan, haruslah terlebih dahulu mempelajari, memahami apa yang menjadi motif karyawan untuk mau bekerja, yang mendorongnya bersedia memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/perusahaan yang dimasukinya.

2.2.3.1. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pimpinan sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1994:173) sebagai berikut:

- a. Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
- b. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku masing-masing bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya berbagai teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini, digunakan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun yang menjadi pertimbangannya adalah: *Pertama*, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai di instansi di tempat ia bekerja. Sedangkan Teori Maslow berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. *Kedua*, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. *Pertama*, teori ini lebih eksplisit dari teori Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Kedua, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerikayaan pekerjaan (Leidecker and Hall dalam Timpe, 1999:13).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge: 1995:138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation faktor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang disebut juga *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Adapun yang merupakan **faktor motivasi** menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan **faktor hygienes** terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan. Lebih jelasnya teori dua faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Herzberg's Two Factor Theory

<i>Hygiene Factors</i>	<i>Motivators</i>
1. <i>Company policy and administration</i> (Kebijaksanaan & administrasi)	1. <i>Achievment</i> (Keberhasilan pelaksanaan)
2. <i>Supervision technical</i> (Supervisi)	2. <i>Recognition</i> (Pengakuan/penghargaan)
3. <i>Salary</i> (Gaji/Upah)	3. <i>Work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)
5. <i>Interpersonal relations, supervisor</i> (Hubungan antar pribadi)	4. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab)
5. <i>Working conditions</i> (Kondisi kerja)	5. <i>Advancement</i> (Pengembangan)

Sumber : Luthans (1992:160)

Menurut Herzberg, faktor *hygienes-extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995:139). Sedangkan faktor motivasi/*intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi dari pada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienes factor*) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999:13).

Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor instrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi karena pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka (Cushway & Lodge, 1995:139). Penelitian oleh Schwab, De Vitt dan Cummings tahun 1971 telah membuktikan bahwa faktor ekstrinsik-pun dapat berpengaruh dalam memotivasi performa tinggi (Grensing dalam Timpe, 1999:81).

2.2.3.2. Faktor-faktor Motivasi

Seperti yang telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa faktor-faktor Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini disentesis dari teori dua faktor Herzberg. Adapun faktor-faktor motivasi dimaksud akan diuraikan berikut ini.

a. Gaji

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai, juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Robert W. Braid (dalam Timpe,1999:66) tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktifitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Menurut Robert W. Braid program kompensasi yang baik mempunyai tiga ciri penting yaitu bersaing, rasional, berdasarkan performa.

Stephen, et. al, (dalam Timpe,1999:63) menyatakan bahwa uang/gaji tidak dapat memotivasi terkecuali pegawai menyadari keterkaitannya dengan performa. Maier (dalam As'ad, 1998:92), bahwa pendistribusian gaji didasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan besarnya kebutuhan hidup.

Menurut Ec. Alex Nitisemito (dalam Saydam, 1996: 174) agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- b. Dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Bersifat adil dan layak
- e. Selalu ditinjau kembali
- f. Mencapai sasaran yang diinginkan
- g. Mengangkat harkat kemanusiaan
- h. Berpijak pada peraturan yang berlaku

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya (Glueck, 1982 : 143). Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif (Dharma, 2000:7). Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukannya dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

Supervisor dalam melaksanakan penilaian kinerja, menurut Stephen C. Harper (dalam Tempe, 1999:281) pendekatan pengkajian dan pengembangan kinerja (*performance review and development* – PR&D) lebih efektif dari sistem penilaian kinerja karena seorang pimpinan tidak hanya menilai kinerja pegawainya tapi mengkaji dan memperbaikinya. PR&D juga memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan, potensi karier, dan keberhasilan profesional setiap karyawan. Pendekatan PR&D mencakup penciptaan sasaran dan standar kinerja, memantau kinerja, mengkaji kinerja aktual, membandingkan kinerja aktual dengan sasaran yang telah ditentukan, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana pengembangan, dan menyepakati sasaran dan standar kinerja masa depan.

c. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai obyek, melainkan sebagai subyek (Soedjadi,1997:4). Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan (Gibson, 1990:145).

Administrasi yang tertib, jelas, dan cepat merupakan faktor yang ikut menunjang kelancaran tugas pegawai. Kegiatan administrasi tidak hanya terbatas pada pekerjaan kantor atau tata usaha semata, tetapi meliputi aneka jenis kegiatan dalam bidang pemberian bantuan atau pelayanan kepada pimpinan atau satuan-satuan pokok organisasi lainnya (Zainun, 1995:2).

d. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan

yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung, baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu di tempat kerja ataupun di luar lingkungan kerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1997:187), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan asosiasi (Megginson dalam Handoko, 1986:258).

Menurut Indrawijaya (1988:125), bahwa kelompok yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem dukungan sosial terhadap pekerja, orang sering menggunakan teman sekerja sebagai "*sounding board*" terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan (Feldman dan Arnold, 1986:90).

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk. (1995:198), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Sementara itu menurut Cumming (1980:319), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja

mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. 30 % dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

f. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan/tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999:13).

Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi dan kurang menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan (Saydam, 1996:245). Melalui teknik pemerdayaan pekerjaan dapat menjadi sarana memotivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja (Grensing dalam Timpe, 1999:81).

g. Peluang untuk Maju (*advance*)

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 1996:246). Setiap

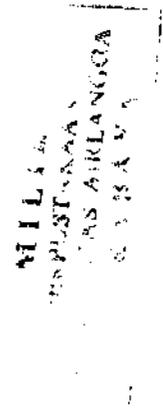
karyawan tentu menghendaki adanya kemajuan/perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menurut Pigors dan Myers (1984:302) promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, *skill* yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji. Ada beberapa alasan menurut Moenir (1987:175) perlunya promosi diprogramkan dengan baik oleh organisasi sebagai berikut:

1. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan.
2. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dan hal tersebut akan merupakan daya dorong bagi pegawai yang lain.
3. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti pegawai (*labor turnover*).
4. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.
5. Adanya peluang promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
6. Promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.

h. Pengakuan/penghargaan (*Recognition*)

Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Pengakuan terhadap prestasi



merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi (Saydam,1996:247).

Menurut Simamora (1995:412), pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial.

Seseorang yang memperoleh pengakuan/penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Soeprihanto (1988:35):

“Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan”.

Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

i. Keberhasilan (*Achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi/keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 1996:246). Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Menurut David McClelland bahwa tingkat “*needs of Achievement*” (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang (dalam Siswanto, 1989:245). Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

j. Tanggung Jawab

Menurut Flippo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar (Saydam, 1996:248).

2.4. Hubungan antara Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi dengan Prestasi Kerja

Robert A. Suterneister (dalam Siswanto, 1989:254) mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang 80-90 % bergantung pada motivasinya untuk bekerja, dan

10-20 % bergantung pada kemampuannya. Motivasi tenaga kerja 50 % bergantung pada kondisi sosial, 40 % bergantung pada kebutuhannya, dan 10 % bergantung pada kondisi fisik. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard menunjukkan bahwa karyawan-karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya dengan bekerja pada tingkat 20 s/d 30 % dari kesanggupannya. Jika mendapatkan motivasi yang tinggi karyawan dapat bekerja pada tingkat mendekati 80 s/d 90 % dari kesanggupannya (dalam Manullang, 1987:98).

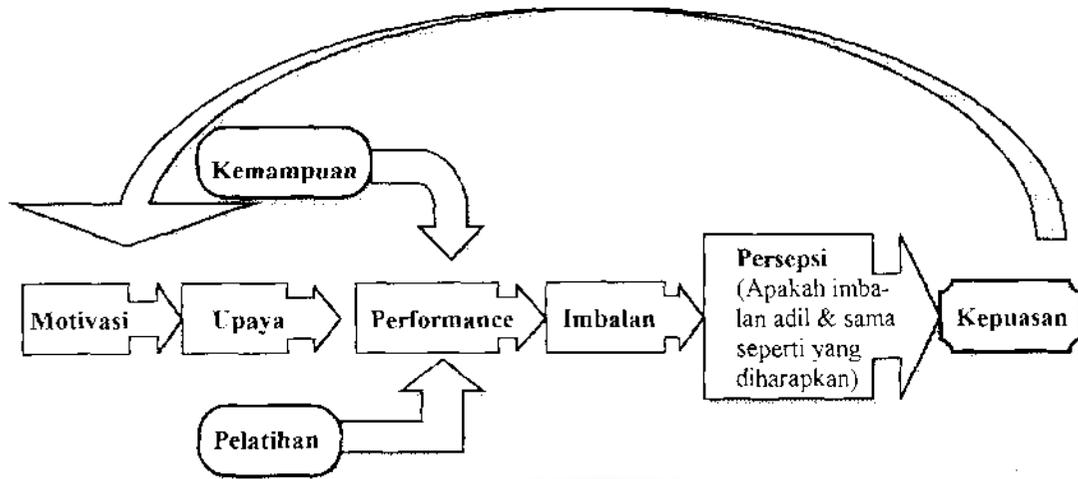
Menurut Chung & Megginson (dalam Gomes, 2000:180) dalam melakukan motivasi melibatkan *faktor individual* dan *faktor organisasional*. Faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan faktor organisasional meliputi gaji, keamanan pekerjaan, rekan kerja, supervisi, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kemampuan (*ability*) merupakan perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Menurut Gibson, et.al. (1997:127), bahwa kemampuan adalah sifat biologikal dan yang bisa dipelajari, yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu, yang terdiri dari kemampuan mental dan fisik. Kemampuan mental merupakan kemampuan intelegensi sedangkan kemampuan fisik menurut Gibson, et.al. adalah keterampilan fisik.

Robbins (1996:82-83) mengatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kepastian seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbins mengatakan bahwa individu dibentuk dari dua

perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Dari berbagai pendapat di atas dapatlah disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan faktor utama yang menentukan prestasi kerja pegawai. Untuk itu dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai haruslah dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi. Kemampuan pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan, karena pendidikan dan latihan akan mampu meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan kecakapan (*skill*). Sebagaimana dikemukakan oleh Keith Davis bahwa kemampuan (*ability*) merupakan perpaduan antara *knowledge* dan *skill*. Semakin tinggi pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Senada dengan itu, Musselman, et.al. (1989:170) mengatakan bahwa pegawai yang mau bekerja keras (punya motivasi), tetapi tidak cukup mempunyai kemampuan dan pelatihan, kita tidak dapat mengharapkan suatu tingkat prestasi yang tinggi. Jadi untuk menghasilkan suatu prestasi yang tinggi pegawai harus mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi pula. Hubungan antara motivasi, kemampuan dan pelatihan digambarkan oleh Musselman sebagai berikut:



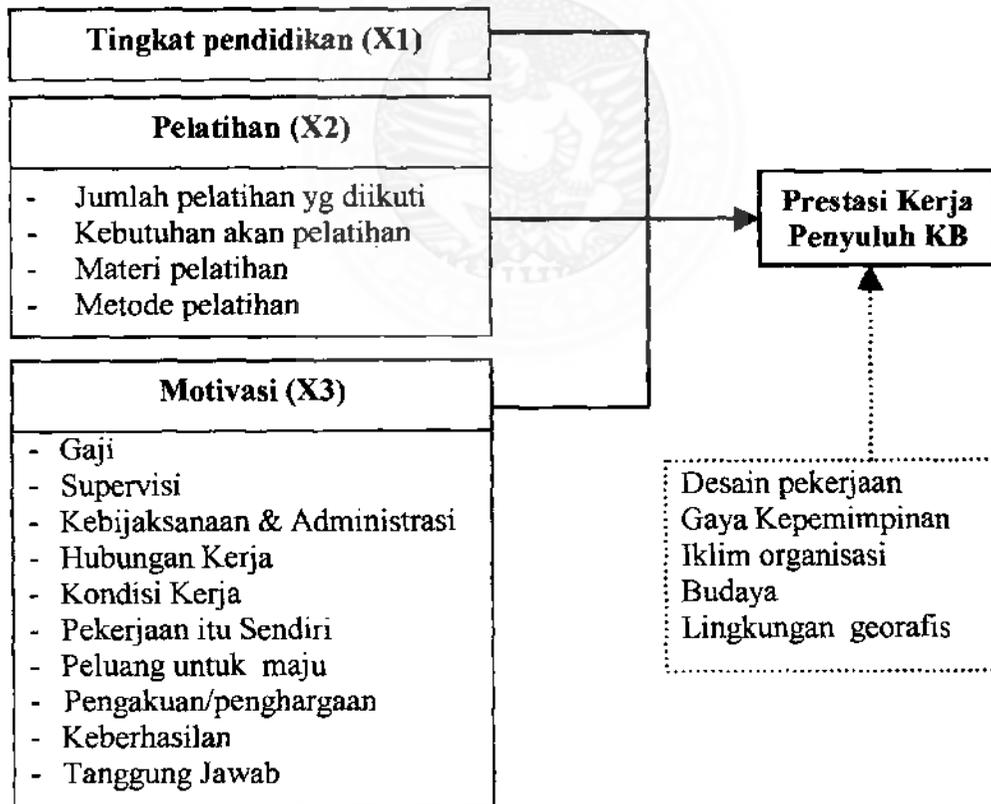
Gambar 2.3 : Hubungan Motivasi, Kemampuan, Pelatihan dan Prestasi Kerja
Sumber : Musselman, et al., 1989:171

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis seperti yang telah diuraikan pada bab II, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Dibuat atas dasar sintesis dari teori Keith Davis, teori Motivasi Herzberg dan penelitian oleh Schwab, De Vitt & Cumming. Gambar kerangka konseptual dimaksud adalah:



Keterangan :

————— : diteliti

..... : tidak diteliti

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Dari kerangka konseptual tersebut di atas dapat dijelaskan, bahwa prestasi kerja Penyuluh KB dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi dan faktor-faktor lainnya seperti desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, budaya, dan lingkungan geografis namun faktor-faktor ini tidak diteliti. Secara teoritis semakin tinggi tingkat pendidikan Penyuluh KB, akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Begitu pula pelatihan, akan mampu meningkatkan keterampilan (*skill*) dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor utama untuk meningkatkan kemampuan (*ability*) dari Penyuluh KB untuk dapat berprestasi.

Sedangkan faktor-faktor motivasi yang disintesis dari Teori Herzberg & Schwab et.al, terdiri dari gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, keberhasilan, dan tanggung jawab merupakan faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi tinggi.

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan pada bab II, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 3.2.1. Tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.
- 3.2.2. Motivasi merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989:5). Penelitian ini tidak melakukan *treatment*/perlakuan terhadap objek penelitian. Data diperoleh langsung dari responden dan laporan Penyuluh KB untuk selanjutnya diolah secara ilmiah.

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh KB di Kota Jambi. Tenaga Penyuluh KB yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan BKKBN Kota Jambi dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Tugas pokoknya mengadakan penyuluhan KB di tingkat kelurahan.
- b. Kenaikan pangkat/golongan berdasarkan angka kredit.
- c. Sudah menjadi Penyuluh KB di Kota Jambi berdasarkan SK resmi dari Kepala BKKBN Kota Jambi.

Berdasarkan observasi awal diperoleh data jumlah Penyuluh KB di Kota Jambi sebanyak 46 orang, terdiri dari Penyuluh KB Sarjana 20, D3 sebanyak 4 orang, Penyuluh KB SLTA sebanyak 18 orang, dan Penyuluh KB Bidan sebanyak 4 orang yang tersebar di 8 Kecamatan.

4.2.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh penyuluh KB di Kota Jambi sebanyak 45 orang. Pada penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel, karena mengikutsertakan seluruh anggota populasi yang ada. Atau dengan kata lain penelitian ini menggunakan total populasi.

4.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan terhadap Penyuluh KB yang ada di kelurahan/désa dalam wilayah kerja BKKBN Kota Jambi.

Penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai dari Bulan Juni s/d Juli 2001.

4.4. Klasifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel tergantung atau *dependent variable* (Y) adalah:

Prestasi Kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

2. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah:

X1 = Tingkat pendidikan

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi

3. Variabel perancu yaitu variabel yang ikut mempengaruhi prestasi kerja , namun dalam hal ini tidak diteliti, yang terdiri dari: desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, budaya dan lingkungan geografis.

4.5. Definisi Operasional Variabel

4.5.1. Variabel Tergantung (Y) yaitu Prestasi Kerja Penyuluh KB

Prestasi kerja Penyuluh KB adalah hasil kerja yang dicapai oleh Penyuluh KB dalam bidang KB selama periode tahun 2001 (Januari s/d Juni 2001) dibandingkan dengan Perkiraan Permintaan Masyarakat (PPM) yang ditetapkan, dihitung berdasarkan:

- Prosentase pencapaian peserta KB Baru terhadap PPM (Y1)
- Prosentase pencapaian peserta KB baru MKJP terhadap PPM (Y2)
- Prosentase penambahan peserta KB aktif (PA) terhadap penambahan PPM PA (Y3)
- Prosentase realisasi rapat koordinasi (Rakor) Desa terhadap target (Y4)

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Y = \frac{Y_1 + Y_2 + Y_3 + Y_4}{4}$$

Kriteria penilaian berdasarkan ketentuan BKKBN yang dimodifikasi yaitu jumlah pencapaian atau realisasi selama 6 bulan (triwulan kedua) dibandingkan dengan PPM selama satu tahun, dengan kategori sebagai berikut:

- Sangat baik $\geq 50 \%$
- Baik $40 \text{ s/d} < 50 \%$
- Sedang $30 \text{ s/d} < 40 \%$
- Kurang $20 \text{ s/d} < 30 \%$
- Sangat kurang $< 20 \%$

4.5.2. Variabel Bebas (X) yaitu Tingkat Pendidikan, Latihan dan Motivasi

4.5.2.1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan Penyuluh KB adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan atau lama sekolah (dalam tahun) untuk mencapai pendidikan terakhir. Untuk memenuhi uji statistik data yang digunakan adalah lama sekolah (data rasio) berdasarkan standar umum lama pendidikan yaitu:

- | | | | |
|---------|-----------|-------|-----------|
| a. SD | : 6 tahun | d. D2 | : 2 tahun |
| b. SLTP | : 3 tahun | f. D3 | : 3 tahun |
| c. SLTA | : 3 tahun | g. S1 | : 4 tahun |
| d. D1 | : 1 tahun | h. S2 | : 2 tahun |

Dari standar tersebut lamanya sekolah ditentukan sebagai berikut:

- a. Tamat SLTA, tidak pernah kuliah, lamanya sekolah dihitung = 12 tahun.
- b. Tamat SLTA pernah kuliah kurang dari 2 tahun atau tamat D1 atau setingkat lamanya sekolah dihitung = 13 tahun.
- c. Tamat SLTA pernah kuliah 2 s/d kurang dari 3 tahun atau tamat D2 lamanya sekolah dihitung = 14 tahun.

- d. Tamat SLTA pernah kulian 3 tahun atau lebih namun belum memperoleh ijazah sarjana atau tamat D3/sarjana muda lamanya sekolah dihitung = 15 tahun
- e. Berpendidikan Sarjana/Akta IV atau sedang menempuh pendidikan pascasarjana namun belum sampai satu tahun, lamanya sekolah dihitung = 16 tahun.
- f. Sedang menempuh pendidikan Pascasarjana satu tahun atau lebih namun belum lulus ujian Tesis lama sekolah dihitung = 17 tahun.
- g. Tamat S2, lama sekolah dihitung = 18 tahun.

4.5.2.2. Pelatihan (*training*)

Pelatihan (*training*) adalah pelatihan yang diikuti oleh Penyuluh KB yang berhubungan langsung dengan tugas dan fungsinya sebagai Penyuluh KB. Indikatornya adalah: jumlah pelatihan yang diikuti, tanggapan Penyuluh KB terhadap kebutuhan akan pelatihan, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan, dan kesesuaian metode pelatihan.

Nilai untuk jumlah pelatihan ditentukan dengan skala interval yaitu jumlah pelatihan terbanyak dikurangi dengan paling sedikit dibagi jumlah kelas yaitu 5. Pembobotan ditentukan antara 0 s/d 4, nilai 0 untuk interval terendah dan nilai 4 untuk interval tertinggi. Hal ini dilakukan untuk memudahkan penentuan skor akhir dari variabel pelatihan karena variabel pelatihan diukur dari jumlah pelatihan yang diikuti dan tanggapan responden terhadap pelatihan yang diikuti dengan menggunakan skala Likert.

4.5.2.3. Motivasi

Motivasi adalah daya dorong atau daya ransang, yang mendorong pegawai untuk mau bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Variabel ini diukur melalui indikator yang ditentukan berdasarkan pada faktor-faktor motivasi menurut teori Herzberg yaitu: gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, prestasi, dan tanggung jawab.

a. Gaji

Gaji adalah jumlah uang/barang yang diterima oleh Penyuluh KB setiap bulan atas jabatannya sebagai Penyuluh KB secara syah berdasarkan ketentuan yang berlaku. Indikatornya adalah :

- Dapat tidaknya gaji memenuhi kebutuhan pokok keluarganya sehari-hari
- Kepuasan terhadap besarnya gaji,
- Keadilan dalam pemberian gaji.

b. Supervisi

Supervisi adalah pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau petugas supervisi terhadap pekerjaan Penyuluh KB. Indikatornya adalah:

- Kemampuan supervisor dalam melakukan pembinaan,
- Komunikasi antara supervisor dan bawahan,
- Objektivitas dalam menilai prestasi kerja,

- Umpan balik yang dilakukan.

c. Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan dan administrasi adalah tanggapan Penyuluh KB tentang berbagai kebijakan yang diambil oleh pimpinan serta tertib administrasi yang dilaksanakan oleh BKKBN Kota Jambi. Indikatornya adalah:

- Pelibatan bawahan dalam mengambil berbagai kebijakan
- Kejelasan prosedur administrasi
- Kepuasan terhadap kebijakan yang diambil
- Kepuasan terhadap pelayanan administrasi

d. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah pernyataan Penyuluh KB tentang perasaan diterima kehadirannya dalam lingkungan pekerjaan. Indikatornya terdiri dari:

- Kerjasama dengan rekan kerja,
- Saling menghormati,
- Hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan instansi terkait, dan hubungan dengan kader.

e. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah pernyataan Penyuluh KB tentang keadaan, suasana yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi ketenangan/kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikatornya terdiri dari:

- Keamanan kerja

- Sarana dan prasarana yang tersedia
- Dukungan dari masyarakat

f. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu pernyataan Penyuluh KB tentang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikatornya adalah:

- Kebanggaan terhadap tugas,
- Tantangan dalam tugas,
- Variasi tugas.

g. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju adalah pernyataan Penyuluh KB tentang peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Indikatornya adalah:

- Kejelasan prosedur untuk naik pangkat atau jabatan,
- Obyektivitas dalam pelaksanaan promosi,
- Kesempatan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

h. Pengakuan/Penghargaan

Pengakuan adalah pernyataan dari Penyuluh KB atas pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, secara obyektif karena mereka telah bekerja dengan baik atau berprestasi. Indikatornya adalah:

- Penghargaan atau pujian dari atasan
- Dinaikkan pangkat atas prestasi yang luar biasa

- Penghargaan berupa uang/ kenang-kenangan atas prestasinya

i. Keberhasilan (*Achievement*)

Keberhasilan adalah pernyataan Penyuluh KB atas prestasi/keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan adanya keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan yang dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Indikatornya adalah:

- Keberhasilan yang dicapai
- Keinginan untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi
- Keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan

j. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah pernyataan dari Penyuluh KB tentang tanggung jawab yang diberikan oleh Pimpinan kepadanya. Indikatornya adalah

- Kesesuaian tanggung jawab yang diberikan dengan kemampuan Penyuluh KB
- Kepercayaan dari atasan dalam pelaksanaan tugas
- Kesiediaan dalam memikul tanggung jawab yang diberikan

4.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan data kuantitatif tentang prestasi kerja Penyuluh KB digunakan blangko isian tentang prosentase pencapaian peserta KB baru

terhadap PPM, prosentase pencapaian KB baru jangka panjang (MKJP) terhadap PPM prosentase pencapaian peserta KB Aktif, dan realisasi Rakor terhadap target. Blangko ini diisi berdasarkan laporan terakhir Penyuluh KB (Awal Juli 2001) yang telah disetujui oleh Pengawas PLKB. Cara ini ditempuh untuk lebih menjamin validitas data tentang prestasi kerja Penyuluh KB.

2. Untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel-variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi Penyuluh KB (Variabel bebas) digunakan kuesioner, berupa pernyataan-pernyataan tertutup terstruktur dengan alternatif jawaban yang tersedia, dan diisi oleh Penyuluh KB selaku responden.

Adapun yang menjadi alasan digunakan kuesioner untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh penyelidik (Hadi, 1994:157).

Kuesioner yang diajukan kepada responden berupa item-item pernyataan/pertanyaan dibuat dalam bentuk skala Likert. Adapun yang menjadi alasan digunakan skala Likert adalah sebagai berikut:

1. Dalam penyusunan skala, item-item yang tidak jelas menunjukkan hubungan dengan sikap yang sedang diteliti masih dapat dimasukkan.

2. Model skala Likert merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek sebagai dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan pengira, sehingga dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
3. Skala relatif lebih mudah.
4. Releabilitasnya tinggi.
5. Jangka responsi yang besar membuat skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat atau sikap responden tentang isu yang dipertanyakan (Nasir, 1999:398).

4.6.1. Penentuan Skor

Indikator-indikator dari variabel pelatihan dan motivasi tersebut dijabarkan dalam item-item pernyataan, dimana setiap pernyataan diberi *range* skor antara 0 s/d 4 untuk pernyataan yang *favourable*. Pemberian skor 0 s/d 4 lebih lazim digunakan dilihat dari sudut pandang pengukuran dibandingkan 1 s/d 5 (Anwar, 2000:53). Nilai 0 bila responden sangat tidak setuju, 1 bila tidak setuju, 2 bila ragu-ragu, 3 bila setuju, dan 4 bila sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan. Terhadap pernyataan yang *unfavourable* (negatif) adalah sebaliknya, nilai bergerak dari 4 menuju 0, diberi nilai 4 bila responden sangat tidak setuju, 3 bila tidak setuju, 2 bila ragu-ragu, 1 bila setuju dan nilai 0 bila responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Untuk memperoleh nilai total untuk masing-masing variabel. Skor dari item-item pernyataan dijumlahkan dan kemudian dibagi dengan jumlah item pernyataan. Kemudian nilai rata-rata dari masing-masing responden dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5. Kelas interval dihitung berdasarkan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Jadi nilai intervalnya} = \frac{4 - 0}{5} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut, ditentukan kelas interval distribusi pendapat para responden sebagai berikut:

- 3,2 - 4 = Sangat baik
- 2,4 - < 3,2 = Baik
- 1,6 - < 2,4 = Cukup
- 0,8 - < 1,6 = Kurang
- 0 - < 0,8 = Sangat kurang

4.6.2. Validitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen (alat ukur) adalah ukuran sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1995:55), atau sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1989:124).

Teknik yang digunakan dalam mencari validitas butir item adalah teknik Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (*validitas konstrukt*), yang mendasarkan pada perhitungan dengan angka kasar seperti apa adanya (Sutrisno Hadi, 1991:23). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment* antara x dan y
 N = Jumlah subyek yang akan diteliti
 X = Skor tiap item
 Y = Skor total

Untuk menghitung korelasi bagian totalnya digunakan rumus :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - (SB_x)}{\sqrt{(V_y + V_x) - 2(r_{xy})(SB_y)(SB_x)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = Koefisien korelasi bagian total
 r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*
 SB_y = Simpangan baku total skor
 SB_x = Simpangan baku tiap item
 V_y = Varians total
 V_x = Varians bagian total (Sutrisno Hadi, 1991:26)

Angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis nilai *r product moment*. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5 % (0,05). Hal ini supaya diketahui nilai korelasi yang diperoleh sudah signifikan atau tidak.

Penentuan valid atau tidaknya pernyataan atau item ditentukan melalui besarnya koefisien dan arah korelasinya. Bila antara skor pernyataan dengan skor totalnya arah korelasinya negatif, maka tanpa melihat besarnya koefisien item tersebut dinyatakan tidak valid.

Bila antara skor pernyataan dengan skor totalnya arah korelasinya positif, maka penentuan valid tidaknya item dilihat dari besarnya koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai tabel korelasi, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika besarnya korelasi yang diperoleh lebih kecil dari tabel korelasi, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan paket SPSS versi 10.

4.6.3. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan petunjuk sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, sejauh mana alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran ulang (Azwar, 1995:6).

Dari item-item yang valid dilakukan uji keandalan (reliabilitas) butir, yang bertujuan untuk menguji stabilitas internal butir pernyataan dalam mengungkap indikator. Perhitungan keandalan butir dalam penelitian ini menggunakan **Teknik Alpha** dari **Cronbach**. Alat pengumpul data dinyatakan handal apabila memiliki

koefisien reliabilitas (*r Alpha*) bertanda positif dan nilainya lebih besar dari nilai *r* tabel atau nilai *r Product Moment* (Santoso, 2001:285-286).

Teknik *Alpha* digunakan karena lebih cocok untuk menguji reliabilitas instrumen yang masing-masing butirnya mempunyai lebih dari satu alternatif jawaban, dimana tidak ada jawaban yang benar atau salah. Oleh karena itu teknik ini banyak digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dll. (Hadjar, 1996:165).

4.7. Prosedur Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan kepada seluruh responden (Penyuluh KB), untuk mendukung data primer tersebut dilakukan observasi terhadap pelaksanaan tugas Penyuluh KB di lapangan, serta wawancara dengan Kepala BKKBN, Para Kasi, dan Pengawas PLKB.

Data sekunder diperoleh dari laporan-laporan, papan data, dan jurnal-jurnal yang ada di Kantor BKKBN Kota Jambi.

4.8. Cara Pengolahan dan Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, dilakukan pengolahan data sebagai berikut:

- a. Melakukan editing data
- b. Melakukan koding terhadap data yang sudah diedit
- c. Membuat tabulasi data
- d. Melakukan analisis data

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) yang diolah melalui program SPSS versi 10. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, baik secara parsial maupun secara bersama-sama dengan didukung oleh uji multikolinearitas, uji heterokedastik. Setelah data diolah dan dianalisis secara kuantitatif dilakukan analisis kualitatif untuk memberikan penjelasan/makna dari hasil analisis kuantitatif.

Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel tergantung yaitu Prestasi Kerja Penyuluh KB

b_0 = Konstanta

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Pelatihan

X_3 = Motivasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi parsial

e = Variabel pengganggu

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi. Dari hasil penghitungan apabila $F_{hit} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh

variasi bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variasi dari model Regresi Linear Berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Selanjutnya mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dan Adjusted R^2 untuk mengukur kontribusi variasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variasi variabel tidak bebas. Langkah berikutnya mengetahui koefisien korelasi (**Multiple R**) untuk mengetahui keeratan hubungan antara variasi variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

Sedangkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. bila $t_{hit} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas. Bila $t_{hit} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas mampu menjelaskan variabel tidak bebas. Langkah berikutnya mencari koefisien beta yang sudah distandarisasi (**Beta**) untuk masing-masing variabel bebas. Makin besar nilai koefisien beta (**Beta**) untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula kontribusinya. Jika nilai koefisien beta variabel bebas paling besar, probabilitasnya paling kecil dan t_{hitung} -nya paling besar, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2000, jumlah penduduk Kota Jambi pada tanggal 30 Juni 2000 adalah 416.841 orang, terdiri atas 210.132 orang laki-laki dan 207.709 orang perempuan. Secara lengkap jumlah penduduk menurut jenis kelamin dan persebaran menurut kecamatan dapat dilihat pada tabel 5.1. berikut:

Tabel 5.1: Jumlah Rumah Tangga dan Penduduk Kota Jambi Hasil Sensus Penduduk 2000 Per Kecamatan

NO	Kecamatan	Jlh Rumah Tangga	Jumlah Penduduk			Rasio Jenis Kelamin	LPP 1990-2000
			Laki-laki	Perempuan	Total		
1	Kota Baru	18.491	41.372	40.672	82.044	101,72	6,16
2	Jambi Selatan	19.359	43.377	42.197	85.574	102,80	3,58
3	Jelutung	13.039	28.263	38.323	56.568	99,79	0,93
4	Pasar Jambi	3.106	7.169	7.101	14.270	100,96	-2,23
5	Telanaipura	19.122	39.976	40.339	80.315	99,10	0,98
6	Danau Teluk	2.812	5.898	5.449	11.347	108,24	1,14
7	Pelayangan	2.293	6.188	5.622	11.810	110,07	0,40
8	Jambi Timur	17.029	37.889	37.006	74.895	102,39	0,86
Jumlah		95.251	210.132	206.709	416.841	101,66	2,13

Sumber data : BPS Kota Jambi

Dari tabel 5.1. di atas diketahui bahwa rata-rata pertambahan penduduk Kota Jambi selama periode 1990 – 2000 sebesar 2,13 % per tahun. Dimana selama dasawarsa terakhir (1990 – 2000) penduduk Kota Jambi bertambah sebanyak 77.055 orang. Berdasarkan Sensus Penduduk 1990, penduduk Kota Jambi sebesar 339.786 orang, sedangkan hasil Sensus Penduduk 2000 sebanyak 416.841 orang.

Dengan jumlah penduduk sebanyak 416.841, Kota Jambi merupakan wilayah yang mempunyai tingkat kepadatan penduduk yang tertinggi dibandingkan dengan Kabupaten lainnya yang ada dalam Propinsi Jambi, dengan kepadatan penduduk 2.030 jiwa/Km². Secara rinci tingkat kepadatan penduduk di Kota Jambi per kecamatan dapat dilihat dalam tabel 5.2. berikut:

Tabel 5.2: Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk Per Kecamatan di Kota Jambi tahun 2000

NO	Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)	Jlh. Penduduk	Kepadatan Penduduk/Km ²
1	Kota Baru	77,78	82.044	1.055
2	Jambi Selatan	34,07	85.574	2.512
3	Jelutung	7,92	56.568	7.142
4	Pasar Jambi	4,02	14.270	3.550
5	Telanaipura	30,39	80.315	2.643
6	Danau Teluk	15,70	11.347	723
7	Pelayangan	15,29	11.810	772
8	Jambi Timur	20,21	74.895	3.706
	J u m l a h	205,38	416.841	2.030

Sumber : BPS Kota Jambi

Tabel 5.2 mengungkapkan bahwa Kecamatan Jelutung adalah kecamatan yang paling padat di Kota Jambi, dengan kepadatan sebesar 7.142 jiwa/Km². Sedangkan Kecamatan Danau Teluk merupakan wilayah yang paling rendah tingkat kepadatannya yaitu sebesar 722 jiwa/Km².

Sementara itu jumlah pasangan usia subur (PUS) dan peserta KB aktif di Kota Jambi sampai Bulan Juni 2001 dapat dilihat dalam tabel 5.3 di bawah ini.

**Tabel 5.3: Jumlah PUS dan Peserta KB Aktif di Kota Jambi
Sampai dengan Bulan Juni 2001**

Kecamatan	PUS	Miks Kontrasepsi							Jlh	% CU/ PUS
		Iud	Mo	Imp	Stk	Pil	Kdm	Ov		
Telanaipura	13117	985	245	163	3811	5373	163	9	10749	81,95
Jambi Sel.	13409	955	222	459	3612	4877	99	6	10230	76,29
Jambi Tim.	11914	633	259	244	4485	4282	198	0	10101	84,78
Ps. Jambi	2114	153	99	58	754	554	86	0	1704	80,61
Pelayangan	2114	131	25	78	668	877	25	0	1804	85,34
Danau Tel.	1654	78	0	42	485	808	2	1	1416	85,61
Kotabaru	9978	777	191	275	3162	3110	157	3	7675	76,92
Jelutung	9579	635	194	163	2836	3350	84	0	7262	75,81
Jumlah	63879	4347	1113	1482	19813	23231	814	19	50941	79,75

Sumber data : BKKBN Kota Jambi

Dari tabel 5.3 di atas terlihat bahwa pencapaian peserta KB aktif di Kota Jambi cukup tinggi yaitu 79,75 % dari PUS. Kecamatan yang tertinggi pencapaian peserta KB aktifnya adalah Kecamatan Danau Teluk yaitu 85,61 % dari PUS. Sedangkan yang terendah peserta KB aktifnya adalah Kecamatan Jelutung yaitu sebesar 75,81 dari PUS.

Walaupun pencapaian peserta KB aktif di Kota Jambi sudah cukup tinggi, namun kalau dilihat permiks kontrasepsinya, pencapaian peserta KB aktif jangka panjang (MKJP) masih relatif rendah yaitu sebesar 7.064 akseptor atau 13,87 %.

5.2. Gambaran Instansi BKKBN

5.2.1. Sejarah Singkat BKKBN

Program Keluarga Berencana di Indonesia pertama kali dikelola oleh Lembaga Swadaya dan Organisasi Masyarakat (LSOM) yaitu YKK (Yayasan

Kesejahteraan Keluarga) dan Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI). Peran serta LSOM di bidang Keluarga Berencana secara resmi dimulai pada tanggal 12 Nopember 1952 dengan didirikannya YKK di Yogyakarta, yang diketuai oleh Ny. Marsidah Soewito.

Kemudian pada tanggal 23 Desember 1957 di Kota Jakarta didirikan LSOM yang bergerak di bidang Keluarga Berencana yang diberi nama PKBI (Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia), yang diketuai oleh dr. R. Soeharto. Komitmen PKBI dalam pelaksanaan program KB secara kongkrit dinyatakan dalam Kongres pertama PKBI pada Bulan Pebruari 1967 yaitu:

- a. PKBI menyatakan penghargaan setinggi-tingginya kepada pemerintah yang telah mengambil kebijaksanaan mengenai program KB yang akan dijadikan program pemerintah.
- b. PKBI sanggup untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan program KB sampai di pelosok-pelosok supaya faedahnya dapat dirasakan seluruh lapisan masyarakat.
- c. PKBI mengharapkan dan menghimbau, agar program KB sebagai program pemerintah segera untuk dilaksanakan.

Himbauan PKBI untuk menetapkan program KB menjadi program pemerintah disambut baik oleh pemerintah. Pada tanggal 7 September 1968 dikeluarkan Instruksi Presiden RI Nomor 26 tahun 1968, yang isinya agar Menteri Kesejahteraan Rakyat:

- a. Membimbing dan mengkoordinasi serta mengawasi segala bentuk pelaksanaan program KB di masyarakat.
- b. Mengusahakan segera terbentuknya suatu badan atau lembaga yang dapat menghimpun segala kegiatan di bidang KB, yang terdiri dari unsur pemerintah dan masyarakat.

Atas dasar Instruksi Presiden tersebut pada tanggal 17 Oktober 1968 dibentuklah organisasi yang mengelola program KB yang diberi nama Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) yang berstatus sebagai lembaga semi pemerintah. Berdirinya LKBN ini diperkuat dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Kesejahteraan Rakyat Nomor 36/Kpts/Kesra/X/1968. Dimana fungsi LKBN mencakup dua hal yaitu melembagakan Keluarga Berencana dan mengelola segala jenis bantuan yang diberikan pemerintah.

Dengan berdirinya LKBN, pelaksanaan program KB membuahkan hasil yang memuaskan. Untuk lebih meningkatkan pelaksanaan program KB sebagai program nasional yang sangat strategis dan vital maka program KB ditingkatkan menjadi program pemerintah sepenuhnya. Untuk memenuhi kebutuhan ini maka dikeluarkanlah Keputusan Presiden Nomor 8 tahun 1970 tentang Pembentukan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (1970). Dengan keluarnya Keppres ini, maka program KB resmi menjadi program pemerintah.

5.2.2. Tujuan BKKBN

Tujuan program KB nasional adalah untuk mewujudkan norma keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera (NKKBS). Dari tujuan ini pada dasarnya mencakup 2 aspek pokok yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Tujuan kuantitatif dari gerakan KB nasional adalah untuk menurunkan dan mengendalikan pertumbuhan penduduk, sehingga bisa mewujudkan keluarga kecil. Sedangkan tujuan kualitatif adalah menciptakan norma keluarga yang bahagia dan sejahtera.

Tujuan gerakan KB nasional tersebut dapat dirinci menjadi 9 (sembilan) tujuan pokok yaitu :

1. Menurunkan tingkat kelahiran dengan mengikutsertakan seluruh lapisan masyarakat dan semua potensi yang dimiliki.
2. Meningkatkan jumlah peserta KB, tercapainya pemerataan pelayanan dan tercapainya peserta KB yang menggunakan alat kontrasepsi jangka panjang, serta terciptanya pelayanan yang bermutu.
3. Mengembangkan usaha-usaha untuk membantu meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak, memperpanjang usia harapan hidup, menurunkan tingkat kematian bayi dan Balita, memperkecil kematian ibu karena resiko kehamilan dan resiko melahirkan.
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap penghayatan, penerimaan dan pengamalan NKKBS sebagai pola hidup yang layak dan bertanggung jawab.
5. Meningkatkan peranan dan tanggung jawab pria, wanita dan generasi muda dalam upaya penanggulangan masalah kependudukan.

6. Mencapai kesadaran, kemantapan, peran serta, tanggung jawab keluarga dan masyarakat dalam pelaksanaan gerakan KB nasional, sehingga bisa meningkatkan kemandirian peserta KB.
7. Mengembangkan usaha-usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui peningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan keluarga/masyarakat sehingga dapat mempercepat pelebagaan nilai-nilai keluarga bahagia dan sejahtera.
8. Memeratakan penggarapan KB ke seluruh wilayah dan lapisan masyarakat, baik wilayah pedesaan, perkotaan, transmigrasi, daerah pantai, daerah kumuh/miskin maupun daerah elite.
9. Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga/pengelola gerakan KB nasional, sehingga mampu memberikan pelayanan KB yang bermutu dan bisa memberikan kenyamanan dalam pelayanan.

5.2.3. Visi dan Misi BKKBN

Adapun visi yang ingin dicapai oleh BKKBN melalui program keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera adalah mewujudkan “Keluarga Berkualitas 2015”. Keluarga berkualitas adalah keluarga yang sejahtera, sehat, maju, mandiri, memiliki jumlah anak yang ideal, berwawasan ke depan, bertanggung jawab, harmonis, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Sedangkan misi yang diemban untuk mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan dan penggerakan masyarakat untuk membangun keluarga berkualitas.
2. Menggalang kemitraan dalam peningkatan kesejahteraan, kemandirian, ketahanan keluarga, serta meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan KB dan kesehatan reproduksi.
4. Meningkatkan upaya-upaya promosi, perlindungan dan upaya mewujudkan hak-hak reproduksi.
5. Meningkatkan upaya pemberdayaan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam pelaksanaan program KB nasional.
6. Mempersiapkan pengembangan SDM potensial sejak pembuahan dalam kandungan sampai dengan usia lanjut.

5.2.4. Fungsi dan Tugas Penyuluh KB

Tugas BKKBN Kabupaten/Kota sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan/Kepala BKKBN Nomor 70/IIK-010/B5/2001 pasal 38 menyebutkan bahwa BKKBN Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan pengendalian dan pengelolaan program keluarga berencana nasional dan pembangunan keluarga sejahtera di Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam upaya melaksanakan tugas tersebut BKKBN Kabupaten/Kota mempunyai aparat yang ada di Kecamatan maupun di Desa/Kelurahan. Dengan

demikian tugas pokok Penyuluh KB adalah melaksanakan tugas-tugas tersebut di lingkup wilayah kerjanya, yaitu di Desa/Kelurahan.

5.2.4.1. Fungsi Penyuluh KB

Dalam menjalankan peran sebagai pengelola program keluarga berencana di tingkat desa/kelurahan, Penyuluh KB menjalankan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan

Fungsi perencanaan adalah peran Penyuluh KB membantu Kepala Desa/Lurah dalam menentukan sasaran operasional, menyusun rangkaian kegiatan, pelaksana, waktu dan dukungan dengan memperhatikan potensi masyarakat di wilayah kerjanya, yang disusun dalam suatu rencana kerja baik tahunan maupun bulanan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Adalah peran Penyuluh KB untuk mengorganisasikan program keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera di wilayah desa/kelurahan. Dalam pengorganisasian ini harus jelas kelembagaannya (PPKBD, Sub PPKBD, Kelompok KS beserta kelompok-kelompok kegiatan dan Pokjanis) beserta para pemerannya.

3. Fungsi Pelaksanaan

Adalah peran Penyuluh KB untuk menggerakkan para pemeran program KB dan pembangunan keluarga sejahtera di dalam wadah kelembagaannya sesuai dengan pembagian tugas yang telah disepakati.

4. Fungsi Pembinaan

Adalah peran Penyuluh KB untuk memantapkan dan mengembangkan aspek kelembagaan, aspek pengetahuan, keterampilan, dan motivasi para pemeran program keluarga berencana, yang mencakup:

- Aspek pelaksanaan mekanisme operasional
- Aspek dukungan program

5. Fungsi Pencatatan dan Pelaporan

Adalah peran Penyuluh KB untuk mencatat dan melaporkan pelaksanaan kegiatan program keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Fungsi Evaluasi

Adalah peran Penyuluh KB untuk melakukan penelaahan atas proses kegiatan yang telah dilaksanakan serta hasil-hasil program keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera yang telah dicapai sebagai bahan perencanaan kegiatan berikutnya.

5.2.4.2. Tugas Penyuluh KB

Berdasarkan fungsi-fungsi Penyuluh KB di atas, maka tugas Penyuluh KB dapat dirinci dalam uraian tugas sebagai berikut:

1. Uraian Tugas dalam Perencanaan

a. Pendataan dan analisa yang meliputi

1). Data GRKS (Gerakan Reproduksi Keluarga Sejahtera) , terdiri dari :

- PUS dibagi dala 3 kelompok umur (kurang dari 20 tahun, 20 s/d 30 tahun dan 30 tahun ke atas).
- Peserta KB berdasarkan kontrasepsi yang dipakai dan tempat pelayanan.
- Bukan peserta KB yang dibagi dalam 2 kelompok sedang hamil dan sedang tidak hamil. Tidak sedang hamil dibagi 3 yaitu ingin anak segera, ingin anak tapi ditunda, dan tidak ingin anak lagi.

2). Data GRKS (Gerakan Reproduksi Keluarga Sejahtera), terdiri dari:

- Umur berdasarkan berdasarkan kelompok Balita, anak dan remaja, dan lansia.
- Jenis kelamin ; Wanita dan Pria.
- Status perkawinan.
- Jumlah jiwa dalam keluarga.
- Jumlah penduduk berumur 6-15 tahun (sekolah dan tidak sekolah).
- Jumlah kelahiran satu tahun terakhir dan jumlah kematian.

3). Data GEKS (Gerakan Ekonomi Keluarga Sejahtera), terdiri dari:

- Jumlah Kelurga Pra Sejahtera alasan ekonomi dan non ekonomi.
- Jumlah Keluarga Sejahtera I alasan ekonomi dan non ekonomi.
- Jumlah Keluarga Sejahtera II, III, dan III Plus.

- Jumlah Keluarga yang sudah mendapat Kukesra Putaran I, II, III, IV, dan V.
- b. Menyusun rencana kegiatan, terdiri dari rencana kerja mingguan dan rencana kerja bulanan.
2. Uraian Tugas dalam Pengorganisasian
 - a. Aspek Kelembagaan
 - 1). Pembentukan Tim Operasional GPKS di tingkat desa/kelurahan.
 - 2). Menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan kelembagaan seperti PPKBD, Sub PPKBD, Kelompok KS dan Poktan-Poktan seperti UPPKS, BKB, BKR dan BKL.
 - b. Aspek Pemeran
 - 1) Kesepakatan pemberian rincian tugas kepada anggota Tim Operasional GPKS, tokoh-tokoh masyarakat, pembina kegiatan Poktan serta kader.
 - 2) Peningkatan peran kader dan tokoh masyarakat dalam program KB.
 3. Uraian Tugas Fungsi Penggerakan
 - a. Melakukan KIE massa, kelompok maupun perorangan.
 - b. Menggerakkan, melaksanakan forum-forum pertemuan seperti Rakor Desa, pertemuan Penyuluh KB dengan kader, tokoh masyarakat, tokoh agama, dan pertemuan antara sesama kader, serta pertemuan kelompok kegiatan dengan pembina teknisnya (Pokjanis).
 - c. Penggerakan kegiatan dalam GRKS antara lain membina:
 - 1) Memperoleh peserta KB baru dan peserta KB aktif.

- 2) Melaksanakan Pra Konseling dan rujukan.
 - 3) Melaksanakan upaya pengayoman peserta KB melalui Asuransi.
 - 4) Mendorong penggunaan kontrasepsi jangka panjang (MKJP).
 - 5) Mendorong upaya penundaan usia kawin.
 - 6) Mendorong upaya pelayanan KB yang semakin mandiri.
 - 7) Melaksanakan Gerakan Keluarga Sehat Sejahtera sadar HIV/AIDS.
 - 8) Mendorong upaya penurunan angka kematian ibu melahirkan dan angka kematian bayi melalui Gerakan Keluarga Sehat Sejahtera.
 - 9) Mendorong upaya peningkatan penggunaan ASI dan upaya deteksi WUS melalui penggunaan pita LILA (lingkaran Lengan Atas).
 - 10) Mendorong upaya pembinaan Bidan di Desa sebagai Bidan Keluarga.
4. Uraian Tugas dalam Pembinaan
- a. Pembinaan peserta KB agar menjadi peserta KB lestari dan mandiri.
 - b. Pembinaan institusi masyarakat seperti PPKBD, Sub PPKBD, Kel. KS.
 - c. Pembinaan terhadap kelompok kegiatan seperti BKB, BKR, BKL, UPPKS, Takesra/Kukesra.
 - d. Pembinaan terhadap pencatatan dan pelaporan.
5. Uraian Tugas dalam Fungsi Evaluasi
- a. Evaluasi terhadap masukan (input) berupa dana, tenaga, sarana dan metoda.
 - b. Evaluasi terhadap proses mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, pencatatan pelaporan serta evaluasi.
 - c. Evaluasi terhadap hasil, yang terdiri dari:

- 1) Pencapaian peserta KB baru dan KB aktif per miks kontrasepsi.
- 2) Pencapaian peserta KB mandiri.
- 3) Jumlah Keluarga Pra Sejahtera, KS I yang dapat ditingkatkan kesejahteraannya menjadi tahapan yang lebih tinggi.
- 4) Peningkatan jumlah dan klasifikasi PPKBD, Sub PPKBD, dan Kelompok KS.
- 5) Berapa jumlah dan cakupan kelompok kegiatan BKB, BKR, dan BKL.
- 6) Realisasi Asuransi Bidik, Takesra Bidik, Bea Siswa Supersemar serta orang tua asuh.
- 7) Jumlah Kelompok UPPKS yang telah dibentuk dan klasifikasinya.
- 8) Jumlah realisasi Takesra/Kukesra.
- 9) Jumlah peserta KB yang bisa diajak Asuransi KB.

5.3. Deskripsi Non Variabel Penelitian

Deskripsi non variabel penelitian ini bersumber dari data primer, tetapi tidak termasuk dalam variabel yang diteliti. Data-data non variabel penelitian diantaranya adalah umur, jenis kelamin, golongan, dan masa kerja Penyuluh KB.

5.3.1. Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Penyuluh KB sebagai pejabat Fungsional di lingkungan BKKBN Kota Jambi berusia antara 30 tahun s/d 47 tahun, lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel 5.4 di bawah ini.

Tabel 5.4: Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Umur

NO	Kecamatan	Kelompok Umur (tahun)				Jumlah
		< 30	30 – 35	36 – 40	> 40	
1	Pasar Jambi	-	1	2	1	4
2	Jambi Selatan	-	3	3	-	6
3	Jelutung	-	4	2	1	7
4	Pelayangan	-	1	2	-	3
5	Kota Baru	-	1	3	2	6
6	Danau Teluk	-	-	1	-	1
7	Telanai Pura	-	4	1	4	9
8	Jambi Timur	-	2	2	5	9
J u m l a h		-	16	16	13	45

Sumber : Diolah dari data primer

Tabel 5.4 menunjukkan, bahwa usia Penyuluh KB di Kota Jambi pada umumnya berada pada usia 30 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 71,11 %, dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 16 orang atau 28,89 %. Sedangkan yang berusia di bawah 30 tahun tidak ada. Ini berarti bahwa Penyuluh KB di Kota Jambi pada umumnya berada pada usia yang produktif dan matang untuk melaksanakan tugas sebagai Penyuluh KB. Dimana usia tertua Penyuluh KB di Kota Jambi adalah 46 tahun dan usia termuda 30 tahun.

5.3.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin Penyuluh KB di Kota Jambi, terdapat keseimbangan antara jumlah laki-laki dengan perempuan, dimana Penyuluh KB berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 53,33 % dan Penyuluh KB berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau 46,67 %. Data lengkapnya tentang jumlah responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 5.5.

Tabel 5.5: Jumlah Responden menurut Jenis Kelamin

NO	Kecamatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Percempuan	
1	Pasar Jambi	2	2	4
2	Jambi Selatan	3	3	6
3	Jelutung	4	3	7
4	Pelayangan	2	1	3
5	Kota Baru	2	4	6
6	Danau Teluk	-	1	1
7	Telanaipura	3	6	9
8	Jambi Timur	8	1	9
Jumlah		24	21	45

Sumber data : Diolah dari data primer

5.3.3. Jumlah Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan golongan dalam kejangkatan, sebagian besar Penyuluh KB di Kota Jambi yang dijadikan responden adalah bergolongan III (tiga) yaitu sebanyak 29 orang (64,44 %) sedangkan yang masih bergolongan II (dua) sebanyak 16 orang (35,56 %). Golongan terendah responden adalah golongan II/c dan golongan tertinggi adalah III/c. Lebih rincinya golongan responden dapat dilihat dalam tabel 5.6. di bawah ini.

Tabel 5.6: Jumlah Responden Berdasarkan Golongan

No	Kecamatan	Golongan								Jlh
		II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	
1	Pasar Jambi	-	-	1	-	-	1	2	-	4
2	Jambi Selatan	-	-	-	2	1	-	3	-	6
3	Jelutung	-	-	-	1	1	1	4	-	7
4	Pelayangan	-	-	1	2	-	-	-	-	3
5	Kota Baru	-	-	-	1	1	2	2	-	6
6	Danau Teluk	-	-	-	-	-	-	1	-	1
7	Telanaipura	-	-	1	2	1	3	2	-	9
8	Jambi Timur	-	-	3	2	1	2	1	-	9
Jumlah		-	-	6	10	5	9	15	-	45

Sumber Data: Diolah dari data primer

5.3.4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat dari masa kerja Penyuluh KB di Kota Jambi secara umum sudah mempunyai pengalaman yang relatif lama sebagai penyuluh KB, dimana masa kerja yang paling rendah diantara responden adalah 5 tahun dan terlama telah mempunyai masa kerja 20 tahun. Lebih rincinya masa kerja Penyuluh KB di Kota Jambi dapat dilihat dalam tabel 5.7. di bawah ini.

Tabel 5.7: Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Kecamatan	Kelompok Umur (tahun)				Jumlah
		< 5	5 s/d 10	11 s/d 15	16 s/d 20	
1	Pasar Jambi	-	2	1	1	4
2	Jambi Selatan	-	4	1	1	6
3	Jelutung	-	5	2	-	7
4	Pelayangan	-	-	3	-	3
5	Kota Baru	-	2	1	3	6
6	Danau Teluk	-	-	1	-	1
7	Telanaipura	-	3	3	3	9
8	Jambi Timur	-	3	4	2	9
Jumlah		-	19	16	10	45

Sumber data : Diolah dari data primer

Dari tabel 5.7 di atas terlihat bahwa masa kerja Penyuluh KB di Kota Jambi berada pada kelompok 5 s/d 10 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 42,22 %. Dan tidak ada Penyuluh KB yang masa kerjanya di bawah 5 tahun. Ini berarti semua Penyuluh KB di Kota Jambi sudah relatif cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya sebagai Penyuluh KB.

5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.4.1. Uji Validitas

Pengukuran validitas item-item alat ukur pelatihan dan motivasi dilakukan dengan bantuan komputer paket SPSS 10. Hasil perhitungan pada taraf signifikan 0,05, untuk kuesioner pelatihan dari 13 item pernyataan yang diajukan, 12 item dinyatakan sah dan 1 item dinyatakan gugur. Untuk variabel motivasi dari 62 item pernyataan yang diajukan, 55 item dinyatakan sah dan 7 item dinyatakan gugur. Item-item dinyatakan gugur bila nilai koefisien korelasi yang diperoleh lebih kecil dari nilai tabel korelasi (nilai *r Product Moment*) yaitu sebesar 0,248. Perincian item pernyataan yang dinyatakan valid dapat dilihat dalam tabel 5.8.

Tabel 5.8. Daftar Item-item Pernyataan yang Valid

NO	VARIABEL	ITEM PERNYATAAN YANG VALID		JUMLAH
		Favorable	Unfavorable	
1	Pelatihan	1, 2, 3, 7, 8, 9	4, 5, 6, 10, 11, 13	12 item
2	Motivasi	1, 2, 3, 4, 5, 11, 13, 14, 15, 18, 24, 26, 27, 30, 31, 34, 37, 39, 40, 42, 45, 49, 50, 51, 53, 55, 58, 59	6, 7, 8, 9, 10, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 25, 28, 29, 35, 36, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 52, 54, 56, 57, 60	55 item

Sumber : Diolah dari lampiran VI dan VII

Hasil pengukuran validitas dapat dilihat dalam lampiran VI dan VII.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) alat ukur dilakukan dengan menggunakan Teknik Reliabilitas Alpha Cronbach dengan bantuan komputer melalui paket

SPSS 10. Uji ini dilakukan terhadap item-item yang valid. Dari perhitungan item-item pernyataan pelatihan diperoleh reliabilitas alpha sebesar 0,82 dan variabel motivasi diperoleh nilai reliabilitas alpha sebesar 0,93. Ini berarti kedua alat ukur tersebut dinyatakan andal karena nilai reliabilitas *Alpha* jauh lebih besar dari nilai *r* tabel (nilai *r Product Moment*) sebesar 0,248.

5.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kota Jambi selama 47 hari kerja (dari tanggal 14 Juni s/d 26 Juli 2001) telah diperoleh data primer dan data sekunder yang diperlukan, sebagai informasi yang akurat dan factual tentang variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian yang dimaksud adalah prestasi kerja Penyuluh KB, Tingkat pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi.

5.5.1. Variabel Prestasi Kerja Penyuluh KB (Y)

Berdasarkan definisi operasional, bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah rata-rata hasil kerja yang dicapai oleh Penyuluh KB selama tahun 2001 (Januari s/d Juni 2001) dibandingkan dengan PPM (Perkiraan Permintaan Masyarakat) tahun 2001. Dengan indikator yang diukur adalah pencapaian peserta KB baru, pencapaian peserta KB baru MKJP, penambahan peserta KB aktif, dan pelaksanaan Rakor (Rapat Koordinasi) desa. Jadi prestasi kerja masing-masing Penyuluh KB adalah nilai rata-rata pencapaian dari keempat indikator tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, prestasi kerja Penyuluh KB dapat diklasifikasikan menjadi 5 kategori berdasarkan ketentuan dari BKKBN yang

dimodifikasi yaitu sangat baik, baik, sedang, kurang dan sangat kurang seperti terlihat dalam tabel 5.9. di bawah ini.

Tabel 5.9: Klasifikasi Prestasi Kerja Penyuluh KB

No	Prestasi Kerja	Kategori	Jumlah	Porsentase
1	≥ 50 %	Sangat baik	7 orang	15,56
2	40 - < 50 %	Baik	17 orang	37,78
3	30 - < 40 %	Sedang	17 orang	37,78
4	20 - < 30 %	Kurang	4 orang	8,89
5	< 20 %	Sangat kurang	-	-
Jumlah			45 orang	100,00

Sumber data : Diolah dari Lampiran X.

Dari tabel 5.9. menunjukkan, bahwa prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi sebagian besar termasuk dalam kategori baik dan sedang yaitu masing-masing 17 responden atau 37,78 %. Urutan berikutnya, berada pada kategori sangat baik yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 15,56 %. Sedangkan Penyuluh KB yang termasuk dalam kategori kurang hanya 4 orang atau 8,89 %.

Bila dilihat perindikator prestasi kerja, maka indikator yang paling rendah pencapaiannya adalah peserta KB baru MKJP yaitu rata-rata pencapaiannya 18,33 % dari PPM. Sedangkan yang paling tinggi pencapaiannya adalah penambahan peserta KB aktif yang rata-rata pencapaiannya 56,05 % dari PPM. Lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel 5.10. di bawah ini.

Tabel 5.10: Prestasi Kerja Penyuluh KB Perindikator

No	Indikator	Jumlah dengan Kategori					Rata-rata
		SB	B	SD	K	SK	
1	Peserta KB Baru	18	15	6	5	1	45,36 %
2	Peserta KB Baru MKJP	4	1	5	4	31	18,33 %
3	Penambahan KB Aktif	31	8	6	-	-	56,05 %
4	Rakor Desa	-	16	21	8	-	38,96 %

Sumber Data : Diolah dari lampiran X

Keterangan : **SB** (Sangat Baik), **B** (Baik), **SD** (Sedang), **K** (Kurang), **SK** (Sangat Kurang)

5.5.2 Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini seperti telah dijelaskan pada definisi operasional adalah lama tahun responden menempuh pendidikan formal dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tingkat pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan terendah responden adalah 12 tahun atau setingkat SLTA dan tertinggi adalah 16 tahun atau setingkat sarjana (S1). Untuk lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel 5.11 berikut ini.

Tabel 5.11: Jumlah Responden Berdasarkan Lama Pendidikan

No	Lama Pendidikan	Kategori	Jumlah	%
1	12 - < 13 Th.	Sangat Kurang	9	20
2	13 - < 14 Th.	Kurang	4	8,89
3	14 - < 15 Th.	Cukup	7	15,56
4	15 - < 16 Th.	Baik	5	11,11
5	16 Th. keatas	Sangat Baik	20	44,44
Jumlah			45	100

Sumber Data : Diolah dari data primer

Dari tabel 5.11 di atas terlihat bahwa lama pendidikan responden terbanyak adalah 16 ke atas tahun atau berpendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 20 orang atau 44,44 % dari berbagai disiplin ilmu seperti sarjana agama, sarjana pendidikan, sarjana hukum, sarjana ekonomi, dan sarjana pertanian. Urutan kedua adalah yang lama pendidikannya 12 tahun s/d < 13 tahun atau setingkat SLTA sebanyak 9 orang atau 20 %, selanjutnya 14 tahun s/d < 15 tahun sebanyak 7 orang atau 15,56 %, lama pendidikan 15 tahun s/d < 16 tahun sebanyak 5 orang atau

11,11 % dan 13 tahun s/d < 14 tahun atau setingkat D1/Bidan sebanyak 4 orang atau 8,89 %.

Data di atas menunjukkan bahwa secara umum pendidikan responden relatif cukup tinggi untuk menduduki jabatan sebagai Penyuluh KB di desa/kelurahan dengan pendidikan terendah Penyuluh KB adalah SMA/Sederajat.

5.5.3. Variabel Pelatihan (X2)

Sesuai dengan definisi operasional, bahwa variabel pelatihan diukur dari jumlah pelatihan yang diikuti, tanggapan responden terhadap pelatihan yang meliputi kebutuhan akan pelatihan, metode pelatihan dan materi pelatihan.

Jumlah pelatihan yang pernah diikuti oleh responden cukup bervariasi, dari data jumlah pelatihan yang diikuti dapat dibuat klasifikasi menjadi 5 kategori yaitu sangat banyak, banyak, cukup, kurang dan sangat kurang. Interval kelasnya dapat dihitung dari selisih antara jumlah pelatihan yang terbanyak dengan jumlah pelatihan paling sedikit dibagi jumlah kelasnya, dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{10 - 4}{5} = 1,2$$

Dengan demikian dapat disusun klasifikasi jumlah pelatihan yang diikuti oleh Penyuluh KB di Kota Jambi seperti terlihat dalam tabel 5.12 berikut ini.

Tabel 5.12: Jumlah Pelatihan yang Diikuti Responden

No	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	4,0 – < 5,2 kali	Sangat kurang	6	13,33
2	5,2 – < 6,4 kali	Kurang	16	35,56
3	6,4 – < 7,6 kali	Cukup/Sedang	9	20,00
4	7,6 – < 8,8 kali	Baik	10	22,22
5	8,8 – 10 kali	Sangat baik	4	8,89
T o t a l			45	100
Rata-rata			6,73 kali	

Sumber Data : Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 5.12 terlihat bahwa rata-rata setiap responden mengikuti pelatihan adalah 7 kali (6,73 kali). Dari 45 responden, yang termasuk dalam kategori kurang merupakan jumlah terbanyak yaitu 16 orang (35,56 %). Sedangkan jumlah yang paling sedikit termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 4 orang (8,89 %).

Sedangkan tanggapan responden terhadap indikator pelatihan yang terdiri dari kebutuhan akan pelatihan, materi dan metode pelatihan dapat dilihat dalam tabel 5.13 di bawah ini.

Tabel 5.13: Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

No	Indikator	Jumlah dengan Kategori					Nilai Rata-rata
		SB	B	C	K	SK	
1	Kebutuhan pelatihan	14	23	7	1	0	2,85
2	Materi Pelatihan	15	20	9	1	0	2,83
3	Metode Pelatihan	14	24	6	1	0	2,88

Sumber Data : Diolah dari Lampiran VIII

Keterangan : SB (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), K(Kurang), SK (Sangat Kurang)

Nilai akhir variabel pelatihan dapat dilihat dalam tabel 5.14 di bawah ini.

Tabel 5.14: Nilai Variabel Pelatihan

No	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	0 - < 0,8	Sangat kurang	0	0
2	0,8 - < 1,6	kurang	1	2,22
3	1,6 - < 2,4	Cukup/Sedang	5	11,11
4	2,4 - < 3,2	Baik	25	55,56
5	3,2 - 4	Sangat Baik	14	31,11
Jumlah			45	100
Rata - rata			2,60	

Sumber Data : Diolah dari Lampiran VIII.

Berdasarkan data pada tabel 5.14, terlihat bahwa frekuensi terbesar dari nilai variabel pelatihan adalah dalam kategori baik yaitu sebanyak 25 orang atau 55,56 %, urutan kedua adalah kategori sangat baik yaitu sebanyak 14 orang atau 31,11 %. Selanjutnya diikuti kategori cukup sebanyak 5 orang atau 11,11 % dan kategori kurang hanya 1 orang atau 2,22 %. Sedangkan skor rata-rata variabel pelatihan adalah 2,60 ini termasuk dalam kategori baik.

Adapun jenis pelatihan yang diadakan oleh BKKBN yang diikuti oleh Penyuluh KB diantaranya adalah : Latihan Dasar Umum (LDU), KIP/ Konseling, Studi pengembangan modal pembinaan UPPKS, Refreshing GKBN, Takesra/ Kukesra, UPGK, Pokjanel POSYANDU, R/R, Bina Keluarga Balita (BKB), Manajemen KIE Peningkatan Pendapatan Keluarga, Pembangunan Keluarga Berencana Nasional Era Baru, Monitoring Dampak Krisis (MDK).

5.5.4 Variabel Motivasi (X3)

Variabel motivasi merupakan pernyataan responden tentang faktor-faktor motivasi berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg yang terdiri dari kepuasan

terhadap gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, prestasi, dan tanggung jawab. Adapun tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat dalam tabel 5.15 berikut ini.

Tabel 5.15: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

NO	Batas Kelas	Kategori	Jumlah	%
1	0,0 - < 0,8	Sangat kurang	-	-
2	0,8 - < 1,6	Kurang	-	-
3	1,6 - < 2,4	Cukup	10	22,22
4	2,4 - < 3,2	Baik	31	68,89
5	3,2 - 4,0	Sangat baik	4	8,89
Jumlah			45	100
Rata rata			2,65	

Sumber Data : Diolah dari data primer Lampiran IX

Dari tabel 5.15 menunjukkan, bahwa nilai variabel motivasi responden terbanyak adalah kategori baik, yaitu sebanyak 31 orang atau 68,89 %. Peringkat kedua adalah kategori cukup yaitu sebanyak 10 orang atau 22,22 %, peringkat ketiga adalah kategori sangat baik yaitu sebanyak 4 orang atau 8,89 %. Sedangkan kategori kurang dan sangat kurang tidak ada.

Sementara itu tanggapan responden terhadap indikator motivasi dapat dilihat dalam Tabel 5.16 di bawah ini.

Tabel 5.16: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi

No	Indikator	Jumlah dengan Kategori					Nilai Rata-rata
		SB	B	C	K	SK	
1	Gaji	10	13	20	2	0	2,63
2	Supervisi	5	25	14	1	0	2,31
3	Kebijakan & Adm.	9	27	9	0	0	2,75
4	Hubungan kerja	10	28	7	0	0	2,96
5	Kondisi kerja	4	31	9	1	0	2,70
6	Pekerjaan itu sendiri	5	26	13	1	0	2,66
7	Peluang untuk maju	2	27	13	3	0	2,57
8	Pengakuan/penghargaan	2	22	16	5	0	2,60
9	Keberhasilan	4	28	12	1	0	2,72
10	Tanggung jawab	7	23	14	1	0	2,62

Sumber Data : Diolah dari lampiran IX

Keterangan : SB (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), K (Kurang), SK (Sangat Kurang)

5.6. Uji Syarat Regresi

5.6.1. Uji Normalitas Sebaran

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas sebaran tampak bahwa besarnya nilai *rasio skewness* (nilai *skewness* dibagi *standard error skewness*) berada diantara -2 s/d 2 , begitu pula dengan nilai rasio *kurtosis* (nilai *kurtosis* dibagi dengan *standard error kurtosis*) juga berada diantara -2 s/d 2 . Ini berarti sebaran nilai dari variabel tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan prestasi kerja adalah normal. Dengan hasil perhitungan seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.17: Hasil Uji Normalitas Sebaran

NO	Variabel	Skew-ness	SE of Skew-ness	Rasio Skew-ness	Kur-tosis	SE of Kur-tosis	Rasio Kur-tosis
1	Pendidikan	-0,522	0,354	-1,474	-1,337	0,695	-1,924
2	Pelatihan	-0,719	0,354	-2,031	0,496	0,695	0,714
3	Motivasi	-0,208	0,354	-0,587	-0,277	0,695	-0,398
4	Prestasi Kerja	0,177	0,354	0,500	-0,839	0,695	-1,207

Sumber : Diolah dari Lampiran XII.

Dari tabel tersebut diketahui, bahwa nilai rasio *skewness* (kemencengan) dan rasio *kurtosis* (keruncingan) dari keempat variabel tersebut masih berada diantara -2 dan 2 maka distribusi frekuensinya dinyatakan normal.

5.6.2. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linear klasik ialah tidak adanya multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model. Tanda yang paling jelas adanya multikolinearitas adalah bila R^2 sangat tinggi (0,7 sampai dengan 1), tetapi koefisien regresinya tidak satupun yang signifikan menurut uji *t*. Tetapi menurut Emory (1980:448) bahwa angka toleransi untuk multikolinearitas adalah 0,80.

Untuk menentukan adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien korelasi antar variabel bebas melalui matrix korelasi, bila koefisien korelasinya di bawah 0,5 maka antar variabel bebas tersebut tidak terjadi problem multikolinearitas (Santoso, 2001: 207).

Dari hasil perhitungan matrix korelasi (lampiran XIV) terbukti bahwa semua nilai koefisien korelasi antara variabel bebas berada di bawah 0,5. Jadi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

5.6.3. Uji Heterokedastisitas

Untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dilakukan dengan melihat sebaran nilai antara standar nilai prediksi regresi dengan nilai residu pada grafik scatterplot, apabila pada grafik tersebut menunjukkan penyebaran nilai yang tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2001:210). Tapi apabila sebaran nilai membentuk pola tertentu maka terjadi heterokedastisitas. Dari grafik scatterplot pada lampiran XV menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas.

5.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi liner berganda melalui uji serentak (Uji F) untuk hipotesisi pertama dan uji parsial (Uji t) untuk hipotesis kedua.

5.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja penyuluh KB secara bersama-sama, dilakukan uji F.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan bantuan komputer melalui program SPSS 10 dapat dilihat dalam tabel 5.18. berikut ini.

Tabel 5.18: Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

NO	Variabel – variabel	Koefisien Regresi
1	X1 (Tingkat Pendidikan)	1,134
2	X2 (Pelatihan)	4,594
3	X3 (Motivasi)	8,037
<i>R Square</i> = 0,665		<i>F ratio</i> = 27,072
<i>Adjusted R Square</i> = 0,640		<i>Probabilitas</i> = 0,000
<i>Multiple R</i> = 0,815		<i>Konstanta</i> = -9,030

Sumber Data : Diolah dari Lampiran XII

Berdasarkan tabel 5.18 dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,134 X1 + 4,594 X2 + 8,037 X3$$

Dari persamaan tersebut terlihat, bahwa koefisien regresi liner dari kelima variabel bertanda positif, yang berarti bahwa variabel bebasnya mempunyai pengaruh yang searah dengan variabel tidak bebasnya. Jadi jika tingkat pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) meningkat akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja Penyuluh KB.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Penyuluh KB, digunakan uji serentak (Uji F) pada *level of signifikan* (α) = 0,05. Berdasarkan

tabel 5.18 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 27,072$ dengan probabilitas 0,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi, yang berarti pula hipotesis pertama diterima.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ($Adjusted R^2$). Tabel 5.18 menunjukkan bahwa besarnya $Adjusted R^2 = 0,640$ (64 %) yang berarti bahwa model regresi linier berganda ini, variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan kontribusi pada variabel tidak bebasnya sebesar 64 % dan sisanya 36 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Besarnya koefisien korelasi (Multiple R) adalah 0,815 atau 81,5 % yang berarti kuatnya hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya, karena nilainya mendekati 1 (100%).

5.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB dilakukan melalui uji parsial (uji t), yaitu untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) terhadap variabel tergantung (Y). Pengujian hipotesis kedua ini dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} dengan

bantuan komputer program SPSS versi 10 pada tingkat signifikan untuk tes dua sisi 5 % (0,05). Hasil analisis statistik terlihat dalam tabel 5.19 di bawah ini.

Tabel 5.19: Analisis Regresi Liner Berganda Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB

Variabel	Koefisien Beta	t _{hitung}	Prob.	r Partial
X1	0,246	2,497	0,017	0,363
X2	0,372	3,540	0,001	0,484
X3	0,428	4,077	0,000	0,537

Sumber Data : Diolah dari lampiran XII.

Dari tabel 5.19 ternyata, ketiga variabel bebas (X1, X2, dan X3) semuanya mempunyai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 (5 %). Ini berarti ketiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi. Dilihat dari nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel ternyata motivasi (X3) memiliki nilai terbesar yaitu 4,077 dengan nilai probabilitas 0,000 dan nilai koefisien beta 0,428. Ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB diterima.

5.7.2.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB (Y)

Dari tabel 5.19 diketahui besarnya koefisien regresi tingkat pendidikan adalah 1,134, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif atau searah dengan

keberhasilan kerja Penyuluh KB. Artinya apabila tingkat pendidikan Penyuluh KB semakin tinggi, maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.

Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,497 dan nilai probabilitas sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa hubungan antara tingkat pendidikan (X1) dengan prestasi kerja Penyuluh KB (Y) cukup signifikan.

Besarnya kontribusi tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB dapat dilihat nilai koefisien beta (**Beta**) = 0,246 dengan demikian tingkat pendidikan mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi sebesar 24,6 %.

5.7.2.2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB (Y)

Dari tabel 5.19 menunjukkan nilai koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar 4,594 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan prestasi kerja (Y). maksudnya apabila nilai variabel pelatihan ditingkatkan maka prestasi kerja Penyuluh KB juga akan meningkat. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,540 dan nilai probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

Besarnya kontribusi pelatihan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi dapat dilihat dari nilai koefisien betanya sebesar 0,372 yang berarti bahwa variabel pelatihan mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi sebesar 37,2 %.

5.7.2.3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB

Berdasarkan tabel 5,19 koefisien regresi motivasi (X3) menunjukkan tanda positif sebesar 8,037 yang berarti menunjukkan hubungan yang searah dengan variabel prestasi kerja (Y). Artinya jika variabel motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi juga akan meningkat.

Besarnya nilai t_{hitung} dari faktor motivasi sebesar 4,077 dan nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi Kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

Nilai koefisien beta untuk variabel motivasi sebesar 0,428 mengandung makna bahwa variabel motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi sebesar 42,8 %. Dengan demikian motivasi merupakan variabel yang terbesar memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi dibandingkan dengan kontribusi variabel tingkat pendidikan dan pelatihan.

BAB 6

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

6.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Secara Bersamaan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesisi pada bagian terdahulu membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi, hasil uji serentak (Uji F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 27,072 dengan probabilitas 0,000. Nilai koefisien determinasi adjusted (R^2) sebesar 0,64 yang berarti 64 % prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi dapat diterangkan oleh tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi, sedangkan 36 % prestasi kerja Penyuluh KB dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Keeratan hubungan variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel tidak bebas (Y) ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,815 atau 81,5 %. Ini mengandung arti bahwa hubungan ketiga variabel bebas dengan variabel tidak bebas menunjukkan hubungan yang sangat erat sekali.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Keit Davis seperti yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, dimana kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kemampuan dan motivasi. Jadi karyawan akan berprestasi optimal apabila mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi.

Dengan demikian, agar Penyuluh KB di Kota Jambi dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya, haruslah ada upaya untuk melakukan

peningkatan kualitas sumber daya Penyuluh KB sebagai *asset* yang sangat berharga bagi organisasi dengan mengadakan pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Mengingat masih banyaknya Penyuluh KB yang berpendidikan setingkat SLTA, harus ada upaya dari BKKBN untuk memberikan ransangan bagi mereka dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, apalagi dengan melihat tugas dan fungsi dari Penyuluh KB yang begitu kompleks. Begitu pula dengan pelatihan haruslah selalu diupayakan terus dengan tetap mendasarkan pada analisis kebutuhan, bukan sekedar untuk melaksanakan proyek. Seperti apa yang dinyatakan oleh Siagian bahwa pertanyaan yang harus dihadapi dan dijawab oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat.

Di samping upaya meningkatkan kemampuan Penyuluh KB, pimpinan harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memperbaiki faktor-faktor motivasi seperti gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan yang memberikan tantangan, penghargaan, pengakuan, prestasi dan tanggung jawab. Akan menjadi percuma mempunyai pegawai yang punya kemampuan tinggi tapi tidak punya motivasi untuk bekerja. Jadi apabila seorang pegawai rendah prestasi kerjanya, maka hal ini bisa dikarenakan rendahnya motivasi atau kecakapan kerjanya, atau mungkin keduanya rendah.

6.2. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi. Variabel motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB, variabel pelatihan urutan kedua dan tingkat pendidikan urutan terakhir.

6..2.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan/lama sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan Penyuluh KB. Berdasarkan hasil uji statistik besarnya nilai koefisien regresi tingkat pendidikan adalah 1,134.

Dengan nilai t *hitung* sebesar 2,497 dan nilai probabilitas sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan (X_1) dengan prestasi kerja Penyuluh KB (Y) cukup signifikan. Besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi dapat dilihat dari nilai koefisien betanya (β) sebesar 0,246. Dengan demikian tingkat pendidikan mampu memberikan kontribusi secara parsial terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi sebesar 24,6 %.

Secara teoritis Penyuluh KB yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi tentu saja lebih mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, baik itu kemampuan dalam menafsirkan setiap program atau tugas maupun kemampuan dalam mengaplikasikan dan mengkoordinasikan segala potensi yang ada di desa, karena sebagai tenaga Penyuluh KB, mereka tidak bisa melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya koordinasi dan dukungan dari instansi terkait seperti kepala desa/lurah, petugas kesehatan, kader, tokoh agama, tokoh masyarakat, dan instansi terkait lainnya.

Untuk itu Penyuluh KB harus mampu menjadi *manager* di tingkat desa dalam pengelolaan program KB dan pembangunan keluarga sejahtera di desa/kelurahan binaannya, bahkan mereka dituntut lebih dari sekedar *manager* tapi harus bisa menjadi *leader* agar pelaksanaan program KB dan pembangunan keluarga sejahtera mampu mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini tentu saja diperlukan kemampuan intelektual yang cukup untuk dapat mewujudkannya.

Walaupun tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Penyuluh KB, namun kontribusi yang diberikan belumlah begitu besar yaitu hanya 24,6 %. Seharusnya kalau potensi ini dapat dikembangkan mestinya dapat memberikan kontribusi yang jauh lebih besar. Memang diakui banyak faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, seperti kesesuaian antara pendidikan yang diperoleh dengan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana prasarana, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, budaya dan faktor motivasi lainnya.

Penyuluh KB Sarjana yang ditempatkan di desa/kelurahan pada mulanya lebih banyak diharapkan berperan sebagai fasilitator, analisator, dan motivator yang mendampingi Pengawas PLKB di kecamatan disamping juga melaksanakan tugas sebagai Penyuluh KB, mengingat tugas yang harus dilaksanakan di tingkat lini lapangan yang semakin kompleks. Namun saat ini tugas Penyuluh KB Sarjana hampir tidak ada bedanya dengan Penyuluh KB non sarjana, mereka sama-sama bertanggung jawab penuh terhadap wilayah kelurahan binaannya masing-masing. Desain pekerjaan yang seperti ini tidak memberikan tantangan yang lebih besar kepada Penyuluh KB sarjana sehingga potensi besar yang ada pada Penyuluh KB sarjana tidak termanfaatkan secara optimal, apalagi tidak didukung dengan iklim organisasi yang baik, sarana yang memadai untuk melakukan tugas pembinaan.

6.2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB

Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi, maksudnya apabila variabel pelatihan ditingkatkan maka prestasi kerja Penyuluh KB juga akan meningkat. Dengan nilai t hitung sebesar 3,540 dan nilai probabilitas 0,01 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi.

Besarnya kontribusi pelatihan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi adalah sebesar 0,372 yang berarti bahwa variabel pelatihan secara

parsial mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi sebesar 37,2 %.

Besarnya sumbangan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB dapat dipahami, karena sebagai Penyuluh KB baik itu yang berpendidikan sarjana maupun bukan sarjana, mereka bukanlah orang yang sudah punya pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Mereka berasal dari berbagai disiplin ilmu yang tentu saja sangat minim pengetahuannya tentang program KB dan pembangunan keluarga sejahtera. Untuk itu pelatihan sangat berperan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas sebagai Penyuluh KB yang semakin kompleks. Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu, bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki performa pekerja pada pekerjaan tertentu dan berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan sehingga lebih menekankan pada pengembangan *skill, knowledge* dan *ability*.

Sebelum melaksanakan tugas sebagai Penyuluh KB, mereka terlebih dahulu dibekali dengan pelatihan yaitu latihan dasar umum (LDU) yang materinya berisi pengetahuan tentang program KB dan pembangunan keluarga sejahtera, tugas-tugas yang akan dilaksanakan sebagai Penyuluh KB, dan bagaimana melaksanakan tugas sebagai Penyuluh KB. LDU merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menjadi Penyuluh KB.

Disamping itu Penyuluh KB dibekali dengan berbagai jenis pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas

sehari-hari dan setiap tahun diadakan bagi Penyuluh KB. Namun tidak semua Penyuluh KB dapat mengikuti pelatihan, disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia.

Yang perlu dicermati bahwa tanggapan responden terhadap pelaksanaan pelatihan terutama materi pelatihan masih relatif kurang baik, dimana nilai rata-rata responden terhadap materi pelatihan adalah 2,83 padahal nilai rata-rata maksimal yang bisa dicapai adalah 4. Sedangkan nilai rata-rata responden terhadap kebutuhan pelatihan adalah 2,85 dari nilai rata-rata maksimal 4. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terhadap pelatihan terdapat pada indikator metode pelatihan yaitu 2,88 dari nilai rata-rata maksimal 4.

Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan bagi Penyuluh KB di Kota Jambi cukup baik, namun belum maksimal terutama materi pelatihan, masih harus diformulasikan lagi agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan. Penyuluh KB yang diharapkan bisa berperan sebagai *leader* dalam program KB dan pembangunan keluarga sejahtera selayaknya diberikan pelatihan yang materinya tentang kepemimpinan. Dan memang tidak jarang ditemui pelatihan yang diadakan tidak dipersiapkan secara matang sehingga terkesan hanya untuk menghabiskan sisa anggaran saja.

Untuk itu agar pelatihan dapat memberikan hasil maksimal haruslah dilaksanakan berdasarkan kepada analisis kebutuhan, bukan sekedar melaksanakan proyek. Artinya sebelum melaksanakan pelatihan haruslah terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*),

pelatihan apa yang diperlukan, metode pelatihan apa yang tepat dan materi yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas. Jadi tidak langsung diformat dari atas yang kadang belum tentu sesuai dengan kebutuhan peserta. Hal inilah yang diingatkan oleh Irianto seperti yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu bahwa pelatihan hanya dapat dilakukan jika analisis kebutuhan dilakukan pada saat dan waktu yang tepat. Senada dengan itu Gomes menyatakan bahwa pelatihan hanya penting dilaksanakan mana kala pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan.

6.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, bahwa besarnya angka koefisien regresi untuk faktor motivasi adalah 8,037 yang berarti bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif artinya jika faktor motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja Penyuluh KB juga akan meningkat jika variabel lainnya konstan. Motivasi memberikan kontribusi paling besar terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi yaitu 42,8 % dengan nilai t_{hitung} 4,077 dan probabilitas 0,000.

Berdasarkan kategori tanggapan responden terhadap motivasi, bahwa nilai variabel motivasi responden terbanyak adalah kategori baik, yaitu sebanyak 31 orang atau 68,89 %. Peringkat kedua adalah kategori cukup yaitu sebanyak 10 orang atau 22,22 %, peringkat ketiga adalah kategori sangat baik yaitu sebanyak 4 orang atau 8,89 %. Sedangkan kategori kurang dan sangat kurang tidak ada. Hal ini berarti bahwa motivasi Penyuluh KB di Kota Jambi cukup baik.

Bila dilihat nilai rata-rata indikator motivasi bahwa peringkat pertama terdapat pada indikator hubungan kerja yaitu rata-rata mencapai 2,96, yang berarti bahwa hubungan kerja Penyuluh KB baik itu dengan atasan, sesama rekan Penyuluh KB, kader dan instansi terkait cukup baik dan ini merupakan modal utama dalam melaksanakan tugas sebagai Penyuluh KB. Dalam melaksanakan program keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera kunci utamanya adalah koordinasi yang baik dengan pihak-pihak terkait dan ini akan berjalan apabila mempunyai hubungan kerja yang baik.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator supervisi yaitu sebesar 2,31, ini mengindikasikan bahwa peran supervisi belum berjalan dengan baik. Dalam kenyataannya supervisi sering mendapat pemahaman yang salah, dimana supervisi diidentikkan dengan pengawasan yang selalu mencari kesalahan sehingga pegawai kurang suka berhubungan dengan supervisor. Padahal supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja dengan memberi petunjuk/ pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, menilai hasil dari sistem kerja dan memberikan umpan balik. Supervisi secara teori tidak hanya menilai kinerja pegawainya tapi mengkaji dan memperbaikinya melalui pendekatan PR&D (*Performance review and development*) tetapi dalam prakteknya belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan yang menjadi petugas supervisi bukanlah orang yang profesional di bidangnya.

Begitu pula dengan indikator peluang untuk maju, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 2,57 merupakan nilai rata-rata terendah kedua setelah indikator

supervisi. Ini berarti bahwa Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi merasa jabatan sebagai Penyuluh KB belum memberikan peluang bagi mereka untuk dapat menduduki jabatan/pangkat yang lebih tinggi. Dan mereka melihat belum adanya perbedaan yang signifikan antara Penyuluh KB yang berprestasi dengan tidak berprestasi dalam mencapai suatu jabatan/pangkat yang lebih tinggi. Menurut Herzberg bahwa faktor intrinsik yang terdiri pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, dan prestasi merupakan faktor motivator untuk mencapai performa tinggi.

Bila dilihat dari tingkat pendidikan Penyuluh KB yang terdiri dari berbagai jenis pendidikan, tentu mempunyai tingkat motivasi yang berbeda yang dipengaruhi oleh kepuasan mereka terhadap faktor-faktor motivasi seperti, gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, keberhasilan, dan tanggung jawab. Jadi faktor-faktor motivasi tersebut merupakan faktor yang mendorong semangat untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Sejalan dengan itu menurut Siagian (1986:25), bahwa harapan para karyawan pada organisasi biasanya tercermin dari: kondisi kerja yang baik, merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut nasibnya, cara mendisiplinkan yang diplomatis, penghargaan yang wajar atas prestasi kerja, kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya, penggajian yang adil dan wajar, kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi,

adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi, jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif, dan pekerjaan yang menarik.

Untuk itu dalam upaya meningkatkan prestasi kerja Penyuluh KB, pimpinan harus mampu meningkatkan motivasi Penyuluh KB dengan memperhatikan dan pemenuhan terhadap faktor-faktor motivasi seperti yang telah diuraikan di atas. Bila hal ini tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh pimpinan maka potensi sumber daya yang dimiliki tidak akan pernah dimanfaatkan secara maksimal. Akan menjadi suatu hal yang percuma mengadakan pendidikan dan latihan bagi karyawan, apabila faktor-faktor motivasi tidak menjadi perhatian utama pimpinan mengingat motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

Goal Theori menyatakan bahwa produktivitas atau prestasi kerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut pada pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

6.3. Prestasi Kerja Penyuluh KB di Kota Jambi

Berdasarkan hasil penelitian, secara total (gabungan dari semua indikator prestasi kerja), bahwa prestasi kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi sebagian besar termasuk dalam kategori baik dan sedang yaitu masing-masing 17 responden atau sebesar 37,78 %. Urutan berikutnya termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 15,56 %. Sedangkan

Penyuluh KB yang termasuk dalam kategori kurang hanya 4 orang atau 8,89 %. Dan tidak ada responden yang berkategori sangat kurang.

Jadi secara umum prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi cukup baik, namun yang perlu dicermati adalah pencapaian peserta KB baru MKJP masih relatif rendah yaitu 18,33 % dari PPM. Rendahnya pencapaian peserta KB MKJP bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti relatif mahal nya harga alat kontrasepsi akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan, masih adanya pengaruh budaya masyarakat yang malu untuk memasang IUD, adanya rumor yang tidak benar dalam masyarakat tentang alat kontrasepsi. Disamping itu dengan paradigma baru pelayanan keluarga berencana, BKKBN berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dengan memberikan kebebasan kepada akseptor atau calon akseptor untuk menentukan sendiri alat kontrasepsi yang sesuai dengan keinginan akseptor/calon akseptor, tidak lagi ditentukan oleh petugas yang terkesan memaksa tetapi semata-mata didasarkan pada kebutuhan masyarakat.

Namun demikian Penyuluh KB haruslah mampu memberikan pra konseling kepada akseptor/calon akseptor dengan menjelaskan berbagai keuntungan dan kekurangan serta efek-efek yang mungkin timbul dari penggunaan salah satu jenis alat kontrasepsi. Dengan demikian harapan untuk meningkatkan pencapaian peserta KB baru MKJP masih terbuka, karena metode kontrasepsi ini dari segi jangka waktu penggunaan lebih efektif, satu kali pasang untuk jangka panjang. Apalagi pada masa krisis kalau dihitung secara ekonomis metode kontrasepsi jangka panjang relatif lebih murah dan resiko kegagalan

relatif rendah. Dan yang perlu juga dicermati adalah bahwa kontrasepsi non MKJP sangat rentan untuk terjadinya *drop out*.

Pencapaian yang juga relatif masih rendah adalah pelaksanaan Rakor (rapat koordinasi) desa, dimana pencapaiannya hanya 36,11 %. Ini artinya dalam waktu 6 bulan (Januari s/d Juni 2001) rata-rata setiap Penyuluh KB mengadakan Rakor 4 kali ($36,11 \% \times 12$). Seharusnya Penyuluh KB melaksanakan Rakor desa 1 kali dalam satu bulan berarti dalam 6 bulan harus sudah 6 kali Rakor desa diadakan. Rakor desa ini sangat penting artinya bagi Penyuluh KB, karena dalam rapat koordinasi inilah dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program KB dan pembangunan keluarga sejahtera di kelurahan/desa, pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi dan penyusunan rencana kerja bulan berikutnya. Jadi Rakor merupakan ajang yang sangat penting artinya bagi penyuluh KB dan disinilah sebenarnya letak kekuatan BKKBN dalam melaksanakan program keluarga berencana dan keluarga sejahtera.

Dari hasil wawancara dengan beberapa Penyuluh KB di Kota Jambi, bahwa tidak terlaksananya Rakor setiap bulan, karena adanya kejenuhan dari peserta rakor yang hanya membahas itu-itu saja setiap bulannya. Dalam hal ini Penyuluh KB harus berupaya memberikan warna rapat koordinasi agar tidak membosankan, misalnya dengan menggabungkan Rakor KB dengan rapat atau kegiatan lainnya namun tidak menghilangkan inti persoalan yang harus dibahas dalam Rakor KB tersebut.

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

7.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Variabel-variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.
2. Semua variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi. Variabel motivasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Penyuluh KB. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**.

7.2. Saran

Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengingat besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB di Kota Jambi dalam penelitian ini sebesar 64 % berarti masih ada 36 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain, untuk

itu bagi peneliti selanjutnya supaya memasukkan variabel seperti desain pekerjaan, kepemimpinan, iklim organisasi, budaya dan lingkungan, dll.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB, maka pimpinan harus selalu berupaya memotivasi Penyuluh KB dengan meningkatkan pemenuhan terhadap faktor-faktor motivasi terutama pada indikator supervisi dan peluang untuk maju serta faktor intrinsik lainnya.
3. Perlu dilakukan desain ulang terhadap tugas dan fungsi Penyuluh KB terutama Penyuluh KB sarjana, mengingat belum maksimalnya fungsi dan perannya dalam program keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera.
4. Agar pelatihan yang dilaksanakan bagi Penyuluh KB khususnya di Kota Jambi haruslah di dasarkan pada analisis kebutuhan (*training need analysis*), sehingga jenis pelatihan, metode, dan materi pelatihan betul-betul yang dibutuhkan oleh penyuluh KB dalam melaksanakan tugasnya. Dan tidak hanya sekedar untuk melaksanakan proyek semata.
5. Karena keterbatasan, dalam penelitian ini prestasi kerja Penyuluh KB hanya dinilai dari pencapaian program keluarga berencana saja, tidak memasukkan pembangunan keluarga sejahtera. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Penyuluh KB supaya dapat memasukkan indikator keluarga sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi S, 1999. Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Pusgrafin.
- Azwar S, 1995. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____, 2000. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Atmosoeparto K, 2000. Menuju SDM Berdaya. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- BKKBN, 1997. Analisis Multi Indikator. Jakarta.
- _____, 1999. Tatacara/Pedoman Pemantauan Kinerja Petugas Lini Lapangan (PPLKB dan PLKB/PKB). Jakarta.
- Cumming MW, 1980. The Theory and Practice of Personnel Management. London: Heineman.
- Cushway B dan Lodge D, 1995. Organisational Behaviour and Design (terjemahan). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dharma A, 2000. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Feldman DC & Arnold HJ, 1986. Managing Individual and Group Behaviour in Organizational. Tokyo: McGraw-Hill Book Company.
- Fuad N, 2000, Dasar-dasar Keterampilan Manajerial. Jakarta: Creative Idea Communication PT PP Mardi Mulyo.
- Gomes FC, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Glueck WF, 1982. Personnel A Diagnostic Approach. Third Edition, Texas: Business Publication Inc., Plano.
- Hadi S, 1991. Metodologi Research. Jilid II, Yogyakarta: Andi Offset.
- , 1991. Analisis Butir untuk Instrumen. Yogyakarta: Andi Offset.
- , 1994. Statistik 2. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hadjar I, 1996. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko TH, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan MSP, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Indrawijaya AI, 1988. *Prilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga, Bandung: Sinar Baru.
- Irianto J, 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendekia.
- _____, 2001. *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Luthans F, 1992. *Organizational Behaviour*. Sixth edition., New York: Mc. Graw-Hill, Book Company.
- Mangkunegara AAAP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang M, 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I, Yogyakarta: Andi Offset.
- Moenir AS, 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Gunung Agung.
- Musselman VA & Jackson JH, 1989. *Business: Contemporary Concepts and Practices* (terjemahan). Jilid I, Jakarta: Intermedia.
- Nasir Moh, 1999. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo S, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pigors P dan Myers CA, 1984. *Personnel Administration : A Point of View and A Method*. Ninth Edition, Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- Prawirosentono S, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo H dan Husnan H, 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.

- Robbins SP, 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep-Kontroversi-Aplikasi (terjemahan)*, Jilid I dan II. Jakarta: PT Pihallindo.
- Siagian SP, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso S, 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Singarimbun M dan Effendi S, 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto B, 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soedjadi FX, 1997. *Analisis Manajemen Modern: Kerangka Pikir dan Beberapa Pokok Aplikasinya*. Jilid I, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Soeprihanto J, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- _____, 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Universitas Terbuka Karunika.
- Steer RM, 1985. *Efektivitas Organisasi (terjemahan)*. Edisi II. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suyono H, 2000. *Sumber Daya Manusia Unggul untuk Lembaga Masyarakat Dinamis: Menyongsong Era Baru Abad XXI*. Makalah, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Timpe AD, 1999. *Memotivasi Pegawai (terjemahan)*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- _____, 1999. *Kinerja (terjemahan)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tjiptoherijanto P dan Soemitro S, 1998. *Pemberdayaan Penduduk dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Cita Putra Bangsa.
- Umar H, 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainun B, 1995. *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

**BLUE PRINT
ANGKET PELATIHAN SEBELUM UJI VALIDITAS**

NO	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	PROSEN
1	Kebutuhan Pelatihan	1, 7	4, 10	30,8
2	Materi pelatihan	2, 8	5, 11	30,8
3	Metode Pelatihan	3, 9, 12	6, 13	38,5
JUMLAH		7 ITEM	6 ITEM	100

**BLUE PRINT
ANGKET MOTIVASI SEBELUM UJI VALIDITAS**

NO	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	PROSEN
1	gaji	1, 11, 27	9, 19, 41	9,68
2	Supervisi	21, 33, 40, 49	8, 23	11,29
3	Kebijakan & Adm	15, 30, 38, 45	6, 25	9,68
4	Hubungan Kerja	4, 13, 31	17, 29, 44	9,68
5	Kondisi Kerja	50, 55, 58, 62,	52, 56,60	11,29
6	Pekerjaan itu sendiri	18, 26, 37	7, 22, 43	9,68
7	Peluang untuk maju	2, 12, 39	16, 36, 47	9,68
8	Pengakuan	3, 24, 32, 42	20, 28, 48	9,68
9	Keberhasilan	5, 14, 34	10, 35, 46	9,68
10	Tanggung Jawab	51, 53,59, 61	54, 57	9,68
JUMLAH		35 ITEM	27 ITEM	100 %

**BLUE PRINT
ANGKET PELATIHAN SETELAH UJI VALIDITAS**

NO	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	PROSEN
1	Kebutuhan Pelatihan	1, 7	4, 10	33,3
2	Materi pelatihan	2, 8	5, 11	33,3
3	Metode Pelatihan	3, 9	6, 13	33,3
JUMLAH		6 ITEM	6 ITEM	100

**BLUE PRINT
ANGKET MOTIVASI SETELAH UJI VALIDITAS**

NO	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	PROSEN
1	gaji	1, 11, 27	9, 19, 41	9,68
2	Supervisi	40, 49	8, 23	11,29
3	Kebijakan & Adm	30, 45	6, 25	9,68
4	Hubungan Kerja	4, 13, 31	17, 29, 44	9,68
5	Kondisi Kerja	50, 55, 58	52, 56,60	11,29
6	Pekerjaan itu sendiri	18, 26, 37	7, 22, 43	9,68
7	Peluang untuk maju	2, 12, 39	16, 36, 47	9,68
8	Pengakuan	3, 24, 42	20, 28, 48	9,68
9	Keberhasilan	5, 14, 34	10, 35, 46	9,68
10	Tanggung Jawab	51, 53,59	54, 57	9,68
JUMLAH		28 ITEM	27 ITEM	100 %

KUESIONER
(Untuk Penyuluh KB)

Petunjuk Pengisian :

1. Jawaban Saudara semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian, tidak ada hubungannya dengan penilaian kondite Saudara.
2. Apapun jawaban yang diberikan tidak ada yang salah.
3. Jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Obyektifitas jawaban saudara Sangat berarti bagi penelitian ini.
5. Isi dan pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Saudara.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :.....
2. Nama (Inisial) :.....
3. Umur :.....
4. Jenis Kelamin :.....
5. Pangkat/ golongan :.....
6. Masa kerja (Tahun) :.....
7. Pendidikan terakhir :.....

TINGKAT PENDIDIKAN

1. Berapa lama (tahun) Saudara pernah mengikuti pendidikan formal sejak dari tingkat Sekolah Dasar sampai pendidikan terakhir.

2. Menurut Saudara, Penyuluh KB yang ditempatkan di desa/kelurahan sebaiknya berpendidikan:

- | | |
|--------------------|------------------------------|
| A. SLTP/ sederajat | D. D3/Sarjana muda |
| B. SLTA/ sederajat | E. Sarjana |
| C. D1/D2 | F. lainnya sebutkan (.....) |

3. Menurut Saudara, Penyuluh KB yang berpendidikan sarjana sebaiknya:
 - A. Tetap sebagai Penyuluh KB seperti Penyuluh KB non sarjana
 - B. Lebih banyak berperan sebagai analisator, konsultan, dan inovator namun tetap diberi wilayah desa/kelurahan binaan.
 - C. Sebagai Penyuluh KB di tingkat kecamatan disamping sebagai analisator, konsultan dan inovator.
 - C. Lainnya (sebutkan)

PELATIHAN

1. Berapa kali Saudara pernah mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan tugas sebagai Penyuluh KB

2. Pelatihan apa saja yang pernah diikuti, sebutkan

NO	JENIS PELATIHAN	TAHUN	TEMPAT

PETUNJUK PENGISIAN UNTUK PERNYATAAN BERIKUT INI

Berilah Tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan yang sesuai menurut pendapat saudara

- **SS** apabila saudara sangat setuju dengan pernyataan tersebut
- **S** apabila saudara setuju dengan pernyataan tersebut
- **R** apabila saudara ragu-ragu (antara setuju dengan tidak setuju)
- **TS** apabila saudara tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- **STS** apabila saudara sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS	Skor
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pelatihan yang saya ikuti selama ini sesuai dengan kebutuhan saya sebagai PKB.						
2	Saya senang mengikuti pelatihan, karena materinya menarik dan sesuai dengan kebutuhan kerja.						
3	Pelatihan yang saya ikuti selama ini, biasa menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan keinginan saya.						
4	Kadangkala pelatihan yang dilaksanakan hanya untuk menghabiskan dana saja, karena mengikuti keinginan proyek.						
5	Saya kurang memperhatikan apa yang disampaikan instruktur, karena materi yang disampaikan tidak aktual dan tidak disiapkan dengan baik.						
6	Saya sering bosan dengan metode pelatihan yang diterapkan, karena instruktur sangat dominan dan kegiatan belajar tidak dinamis						
7	Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya sebagai Penyuluh KB karena sesuai dengan kebutuhan kerja.						
8	Saya sangat senang mengikuti pelatihan, karena materi pelatihan yang disampaikan selalu aktual, dan dipersiapkan dengan baik						
9	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan harapan saya.						
10	Saya sering tidak bersemangat mengikuti pelatihan, karena menurut saya pelatihan hanya sekedar refreshing saja, tanpa melihat pelatihan apa yang sangat dibutuhkan oleh Penyuluh KB.						
11	Saya sering tidak serius mengikuti pelatihan, karena materinya tidak bisa langsung diterapkan dalam pekerjaan.						
12	Dalam mengikuti pelatihan biasanya instruktur tidak hanya mengajarkan teori tetapi juga lebih banyak diskusi dan simulasi serta kunjungan lapangan.						
13	Metode pelatihan bagi saya tidak begitu penting, karena bagi saya pelatihan hanya untuk menghilangkan kebosanan kerja saja.						

MOTIVASI

No	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS	Skor
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari						
2	Bagi saya kenaikan pangkat/jabatan membuat saya semangat untuk meraih prestasi						
3	Pujian, penghargaan dan ucapan selamat bila berhasil dalam pekerjaan, akan memacu semangat untuk berprestasi.						
4	Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama rekan Penyuluh KB						
5	Saya merasa cukup berhasil sebagai Penyuluh KB						
6	Dalam menyusun kebijakan cukup atasan saja, tidak perlu Penyuluh KB diikutkan.						
7	Pekerjaan sebagai Penyuluh KB cukup membosankan.						
8	Bagi saya prestasi yang dicapai PKB tidak ada hubungannya dengan kegiatan supervisi.						
9	Gaji yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga saya tidak dapat bekerja dengan baik						
10	Target kerja Penyuluh KB sangat berat sehingga sulit untuk berprestasi						
11	Saya akan lebih giat bekerja bila gaji yang diterima memadai						
12	Promosi jabatan selama ini dilaksanakan dengan obyektif						
13	Hubungan kerja saya dengan atasan cukup baik						
14	Saya selalu berupaya maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan						
15	Dalam mengambil kebijakan yg berkaitan dengan nasib pegawai haruslah melibatkan pegawai						
16	Bagi saya, orang yang berprestasi dengan tidak berprestasi sama saja, tidak ada perbedaan dalam kenaikan pangkat/jabatan						
17	Saya kurang bisa bekerja sama dengan sesama rekan Penyuluh KB						

1	2	3	4	5	6	7	8
18	Tugas saya sebagai Penyuluh KB sangat menyenangkan						
19	Bagi saya berapapun gaji yang diterima tidak akan mampu meningkatkan prestasi kerja						
20	Bagi Saya penghargaan, pujian tidak membuat saya puas & berprestasi.						
21	Pimpinan/supervisor selalu memberikan umpan balik terhadap prestasi kerja PKB sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilan yang dicapai.						
22	Tugas sebagai Penyuluh KB tidak memberikan tantangan, sehingga saya tidak termotivasi untuk berprestasi						
23	Peranan supervisi dalam meningkatkan prestasi kerja PKB belum optimal.						
24	Bila saya berhasil dalam pekerjaan, itu karena saya punya kemampuan dan pimpinan pasti mengakuinya.						
25	Saya sering merasa jengkel bila berurusan dengan administrasi di BKKBN Tk. II Kota Jambi.						
26	Pekerjaan sebagai Penyuluh KB cukup variatif sehingga tidak pernah merasa jenuh						
27	Kenaikan gaji khusus seharusnya diberikan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.						
28	Pimpinan jarang sekali memberikan penghargaan, pujian dan ucapan selamat bila ada pegawai mencapai suatu prestasi tinggi						
29	Saya merasa sulit menjalin kerja sama dengan instansi terkait						
30	Kebijakan pimpinan biasanya cukup memuaskan						
31	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berkoordinasi dengan lurah dan jajarannya						
32	Pimpinan selalu memberikan ucapan selamat, penghargaan dan pujian bila berprestasi dengan baik						
33	Supervisor/ pimpinan selalu berusaha mengembangkan situasi kerja yang kondusif						

1	2	3	4	5	6	7	8
34	Saya selalu berupaya meningkatkan kemampuan kerja agar dapat mencapai prestasi yang tinggi.						
35	Saya hampir tak pernah berupaya maksimal untuk mencapai suatu prestasi yang tinggi.						
36	Penyuluh KB sulit untuk mencapai jabatan yang tinggi						
37	Saya cukup bangga sebagai Penyuluh KB						
38	Dalam urusan administrasi di BKKBN Tk. II cepat dan memuaskan.						
39	Pegawai berprestasi tinggi sangat berpeluang untuk dipromosikan						
40	Supervisi sangat penting artinya bagi keberhasilan kerja Penyuluh KB.						
41	Gaji yang diterima tidak adil karena PNS yang tidak bekerja mendapat gaji yang sama dengan yang bekerja						
42	Penghargaan, pujian, ucapan selamat dari pimpinan kadang lebih berharga dari uang.						
43	Pendidikan yang telah saya capai, tidak tepat sebagai Penyuluh KB						
44	Saya kurang bisa bekerja sama dengan kader						
45	Pada umumnya prosedur administrasi di BKKBN Tk. II telah dibuat dengan jelas dan tertulis						
46	Keberhasilan bagi saya suatu hal yang biasa dan tidak akan membuat saya lebih giat untuk mencapai prestasi tinggi.						
47	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan sebagai syarat untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi hampir tidak ada bagi Penyuluh KB.						
48	Saya tidak semangat bekerja bila pimpinan tidak memberikan penghargaan yang pantas bagi yang berprestasi.						
49	Pimpinan/supervisor cukup obyektif dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja.						
50	Saya cukup puas dengan lingkungan tempat saya bekerja, karena masyarakat dan tokoh masyarakatnya sangat mendukung						
51	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sebagai Penyuluh KB sesuai dengan kemampuan yang saya miliki						

1	2	3	4	5	6	7	8
52	Masyarakat dan tokoh masyarakat di lokasi tugas saya bekerja, sulit untuk diberi pemahaman tentang KB karena tokoh masyarakatnya dan tokoh agamanya tidak mendukung						
53	Pemimpin sangat percaya dengan kemampuan saya dalam memikul tanggung jawab						
54	Pimpinan kurang percaya atas kemampuan saya dalam memikul tanggung jawab						
55	Tempat saya bekerja cukup aman dan menyenangkan sehingga saya dapat bekerja dengan tenang.						
56	Saya sulit melakukan Penyuluhan, karena saya tidak mempunyai alat peraga yang memadai.						
57	Saya lebih suka kalau tanggung jawab yang diberikan kepada saya lebih mudah/ringan untuk dilaksanakan.						
58	Sebagai Penyuluh KB saya mempunyai alat peraga yang cukup memadai untuk menunjang tugas saya						
59	Bagi saya kepercayaan dari pimpinan akan mendorong saya untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar lagi.						
60	Saya hanya bisa bekerja di dalam ruangan yang teduh dan sejuk						
61	Semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada saya, semakin kuat keinginan saya untuk dapat menyelesaikannya dengan baik						
62	Sarana/tempat penyuluhan cukup memadai, sehingga tidak ada kendala bagi saya dalam melakukan penyuluhan.						

**Terima Kasih Atas Partisipasinya
Dalam Penelitian Ini**

**BLANGKO KEBERHASILAN KERJA
PENYULUH KB DI BKKBN KOTA JAMBI
JANUARI S/D JUNI 2001**

Nomor Responden :

Nama Responden/ Inisial :

Wilayah Kerja :

NO	INDIKATOR	PPM/Target	REALISASI	PROSEN	KET
1	Peserta KB Baru				
2	Peserta KB Baru MKJP				
3	Peserta KB Aktif				
4	Pelaksanaan Rakor				
Nilai Rata-rata					

DATA BUTIR SAHIF PELATIHAN

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	Total
1	3	4	0	4	1	4	4	4	3	1	0	4	2	34
2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	1	2	0	24
3	4	4	2	3	1	2	4	4	4	2	2	4	2	38
4	3	2	1	0	1	1	1	3	1	3	1	3	0	20
5	2	3	3	2	2	1	3	3	4	1	3	3	1	31
6	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	46
7	4	3	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	38
8	4	4	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	33
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	36
10	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	46
11	3	4	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	32
12	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	33
13	3	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	0	24
14	3	4	3	3	4	3	3	3	3	0	4	3	0	36
15	4	4	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	28
16	4	3	3	3	1	1	4	3	3	1	2	3	3	34
17	4	2	2	0	2	0	3	2	4	0	2	2	0	23
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
19	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	34
20	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	35
21	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	44
22	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	44
23	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
25	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	35
26	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	35
27	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	39
28	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	44
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	39
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	38
31	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	3	1	40
32	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	38
33	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	35
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	38
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
36	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	39
37	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42
38	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	34
39	3	4	1	4	1	4	4	4	3	1	1	4	1	35
40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	39
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	37
42	3	2	3	0	1	1	1	1	3	1	1	3	0	20
43	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	43
44	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	33
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	47

DATA SAHIF BUTIR MOTIVASI

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	22	23	24
1	3	3	2	4	3	1	0	0	0	0	4	3	3	3	0	0	3	1	2	2	2	3
2	1	3	3	4	3	3	4	1	1	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
4	1	4	4	3	2	4	4	1	0	1	4	1	2	3	0	3	2	4	3	0	1	2
5	3	4	3	1	3	1	4	2	3	3	1	2	3	3	3	2	0	3	1	3	1	2
6	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
7	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
8	3	4	3	4	2	3	3	1	1	1	3	2	3	4	0	3	3	3	3	1	3	3
9	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	0	4	3	3	2	3	1	3
10	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	4	3	1	0	3	0	1	4	3	3	3	0	1	3	3	4	3	2	3
12	4	4	3	4	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	3	1	3
13	1	3	0	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	0	3	1	3	3	1	1	3
14	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
16	2	4	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	3
17	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	1	3
18	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
21	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3
23	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
24	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
25	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
26	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
27	3	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	0	3	3	3
28	3	4	4	4	3	3	4	0	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
29	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	1	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
30	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	3	4	4	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	3	1	2
33	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3
34	3	4	3	4	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	3	1	2
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
36	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
37	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	0	4
38	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
40	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	3	1	3	3	1	3	1	3	3	4	4	1	3	2	1	3	2	1	3
42	2	4	2	3	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
44	3	3	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
45	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

N	25	26	27	28	29	30	31	34	35	36	37	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1	0	0	0	1	2	4	4	3	2	0	4	3	2	1	4	2	4	3	2	4	4	3
2	3	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	1	2	3	3	1	1	3	1	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
4	0	2	4	1	3	2	3	4	4	4	1	4	2	1	3	0	4	2	4	3	4	0
5	4	3	3	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1
6	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1
7	3	3	1	1	3	2	4	4	1	0	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	3
8	3	1	3	2	3	3	4	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3
9	2	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3
10	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	0	4	3	2	4	4	3	2	0	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3
12	4	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1
13	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
14	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	1	3	2	0	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1
16	1	1	3	0	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	0	1	3	3	2	1	1	3
17	3	3	1	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	3
18	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3
19	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1
22	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3
23	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3
24	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
26	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	1	1	3	1	4	3	0	3	3	3	3	1	3	3	1	1	0	3	3	3
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	1	4
29	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3
30	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	4	3
32	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	3
33	3	2	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	4	4	3	1	1	1	2	2	3	3
34	4	3	3	1	3	1	4	4	3	0	4	2	3	2	3	2	3	3	3	0	3	3
35	3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3
36	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
37	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	1	0	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	2
41	3	3	2	1	3	3	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
42	3	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3
43	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3
44	3	3	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	0	1	1	3	2	1	1	1	3
45	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4

N	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	Total	Rata-rata
1	3	3	4	3	2	3	4	1	3	2	4	126	2.29
2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	144	2.62
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	168	3.05
4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	138	2.51
5	3	1	2	3	1	1	3	0	1	4	1	123	2.24
6	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	161	2.93
7	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	125	2.27
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	141	2.56
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	143	2.60
10	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	155	2.82
11	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	145	2.64
12	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	143	2.60
13	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3	108	1.96
14	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	142	2.58
15	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	111	2.02
16	3	2	1	1	1	3	0	1	1	3	3	98	1.78
17	3	3	3	2	2	1	3	1	1	3	1	114	2.07
18	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	118	2.15
19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	164	2.98
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	173	3.15
21	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	146	2.65
22	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	133	2.42
23	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	185	3.36
24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	148	2.69
25	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	172	3.13
26	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	152	2.76
27	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	152	2.76
28	3	0	3	3	1	3	2	0	3	3	1	128	2.33
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	191	3.47
30	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	160	2.91
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	154	2.80
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	155	2.82
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	155	2.82
34	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	1	152	2.76
35	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	132	2.40
36	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	144	2.62
37	4	3	3	3	2	3	2	1	2	4	3	158	2.87
38	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	178	3.24
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	176	3.20
40	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	150	2.73
41	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	149	2.71
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	158	2.87
43	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	139	2.53
44	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	139	2.53
45	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	178	3.24
46	3	3	1	2	2	1	1	1	0	3	3	103	1.87
47	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	167	3.04

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PELATIHAN (Putaran I)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUT1	3.4889	.5486	45.0
2.	BUT2	3.2222	.6356	45.0
3.	BUT3	2.6889	.9250	45.0
4.	BUT4	2.4222	1.1380	45.0
5.	BUT5	2.6889	.9001	45.0
6.	BUT6	2.4667	1.1794	45.0
7.	BUT7	3.0667	.6179	45.0
8.	BUT8	2.9333	.8634	45.0
9.	BUT9	3.2000	.5878	45.0
10.	BUT10	2.4222	1.0764	45.0
11.	BUT11	2.4667	.9195	45.0
12.	BUT12	3.0889	.8481	45.0
13.	BUT13	3.1778	.4903	45.0
14.	BUT14	1.8222	1.2484	45.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	39.1556	44.8616	6.6979	14

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	35.6667	42.3182	.3141	.8081
BUT2	35.9333	40.7000	.4633	.7999
BUT3	36.4667	39.8909	.3522	.8064
BUT4	36.7333	37.8364	.4093	.8040
BUT5	36.4667	38.6182	.4857	.7960
BUT6	36.6889	34.1737	.6742	.7771
BUT7	36.0889	40.4465	.5132	.7976
BUT8	36.2222	37.9495	.5797	.7891
BUT9	35.9556	42.2253	.2999	.8087
BUT10	36.7333	36.9727	.5142	.7935
BUT11	36.6889	38.5374	.4799	.7964
BUT12	36.0667	43.2455	.0804	.8245
BUT13	35.9778	41.6586	.4681	.8022
BUT14	37.3333	34.8182	.5759	.7880

Reliability Coefficients

N of Cases = 45.0

N of Items = 14

Alpha = .8116

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PELATIHAN (Putaran II)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUT1	3.4889	.5486	45.0
2.	BUT2	3.2222	.6356	45.0
3.	BUT3	2.6889	.9250	45.0
4.	BUT4	2.4222	1.1380	45.0
5.	BUT5	2.6889	.9001	45.0
6.	BUT6	2.4667	1.1794	45.0
7.	BUT7	3.0667	.6179	45.0
8.	BUT8	2.9333	.8634	45.0
9.	BUT9	3.2000	.5878	45.0
10.	BUT10	2.4222	1.0764	45.0
11.	BUT11	2.4667	.9195	45.0
12.	BUT13	3.1778	.4903	45.0
13.	BUT14	1.8222	1.2484	45.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	36.0667	43.2455	6.5761	13

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	32.5778	40.8404	.3000	.8230
BUT2	32.8444	39.3616	.4363	.8157
BUT3	33.3778	38.1495	.3711	.8199
BUT4	33.6444	36.1434	.4244	.8181
BUT5	33.3778	37.0131	.4951	.8103
BUT6	33.6000	32.7455	.6749	.7930
BUT7	33.0000	38.8636	.5192	.8116
BUT8	33.1333	36.5727	.5676	.8049
BUT9	32.8667	40.6182	.3046	.8227
BUT10	33.6444	35.4616	.5168	.8087
BUT11	33.6000	36.9273	.4897	.8106
BUT13	32.8869	40.1010	.4677	.8164
BUT14	34.2444	33.2343	.5872	.8029

Reliability Coefficients

N of Cases = 45.0 N of Items = 13
Alpha = .8245



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI (Putaran I)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUT1	2.8667	.7568	45.0
2.	BUT2	3.4444	.5860	45.0
3.	BUT3	2.9111	.7331	45.0
4.	BUT4	3.0000	.8257	45.0
5.	BUT5	2.6222	.6839	45.0
6.	BUT6	2.8667	.9677	45.0
7.	BUT7	2.7111	1.1000	45.0
8.	BUT8	1.9111	.9960	45.0
9.	BUT9	2.3778	1.0721	45.0
10.	BUT10	2.3111	1.0185	45.0
11.	BUT11	2.9111	1.0622	45.0
12.	BUT12	2.0000	.8528	45.0
13.	BUT13	3.0889	.4682	45.0
14.	BUT14	3.0889	.3582	45.0
15.	BUT15	2.8667	.9909	45.0
16.	BUT16	2.5556	1.1976	45.0
17.	BUT17	2.9111	.7331	45.0
18.	BUT18	2.8444	.9034	45.0
19.	BUT19	3.0667	.5800	45.0
20.	BUT20	2.6222	.9364	45.0
21.	BUT21	2.6444	1.0259	45.0
22.	BUT22	2.6889	.8208	45.0
23.	BUT23	2.0889	.9250	45.0
24.	BUT24	3.0000	.4767	45.0
25.	BUT25	2.8889	.9587	45.0
26.	BUT26	2.4889	.9444	45.0
27.	BUT27	2.4444	1.2713	45.0
28.	BUT28	1.7556	1.0693	45.0
29.	BUT29	2.8444	.6380	45.0
30.	BUT30	2.6444	.8569	45.0
31.	BUT31	2.9778	1.0764	45.0
32.	BUT32	2.9333	.7198	45.0
33.	BUT33	2.8889	.6816	45.0
34.	BUT34	3.1778	.6138	45.0
35.	BUT35	2.7111	.8950	45.0
36.	BUT36	2.0667	1.1560	45.0
37.	BUT37	2.8000	.7261	45.0
38.	BUT38	2.5556	1.0347	45.0
39.	BUT39	2.9333	.7508	45.0
40.	BUT40	2.5778	.6905	45.0
41.	BUT41	2.0889	1.1836	45.0
42.	BUT42	2.7333	.7198	45.0
43.	BUT43	2.4444	.9666	45.0
44.	BUT44	2.9111	.8208	45.0
45.	BUT45	2.6000	.6537	45.0
46.	BUT46	2.4222	.9412	45.0
47.	BUT47	2.4222	1.0551	45.0
48.	BUT48	2.6000	1.0090	45.0

49.	BUT49	2.6444	.9084	45.0
50.	BUT50	2.9778	.4517	45.0
51.	BUT51	2.4889	.9444	45.0
52.	BUT52	2.9333	.6876	45.0
53.	BUT53	2.7556	.5703	45.0
54.	BUT54	2.6667	.6742	45.0
55.	BUT55	2.7333	.6876	45.0
56.	BUT56	2.7556	.8021	45.0
57.	BUT57	2.2444	1.1900	45.0
58.	BUT58	2.1778	1.0289	45.0
59.	BUT59	2.9333	.7804	45.0
60.	BUT60	2.6444	.8021	45.0
61.	BUT61	3.0000	.4264	45.0
62.	BUT62	2.7111	.6260	45.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	165.9778	524.5222	22.9025	62

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	163.1111	512.1919	.3432	.9255
BUT2	162.5333	516.8000	.2769	.9259
BUT3	163.0667	510.8364	.3968	.9252
BUT4	162.9778	506.3404	.4709	.9247
BUT5	163.3556	513.6434	.3359	.9256
BUT6	163.1111	509.6465	.3190	.9258
BUT7	163.2667	498.9273	.4962	.9244
BUT8	164.0667	508.3818	.3373	.9257
BUT9	163.6000	502.4273	.4358	.9249
BUT10	163.6667	492.4091	.6875	.9228
BUT11	163.0667	498.4727	.5254	.9241
BUT12	163.9778	511.8404	.3098	.9258
BUT13	162.8889	517.6465	.3125	.9258
BUT14	162.8889	517.5556	.4196	.9256
BUT15	163.1111	516.4192	.1581	.9271
BUT16	163.4222	503.9768	.3554	.9258
BUT17	163.0667	513.3364	.3206	.9257
BUT18	163.1333	507.7091	.3929	.9252
BUT19	162.9111	515.0828	.3458	.9256
BUT20	163.3556	501.1434	.5367	.9241
BUT21	163.3333	513.5909	.2124	.9267
BUT22	163.2889	502.2556	.5869	.9239
BUT23	163.8889	506.8283	.4043	.9251
BUT24	162.9778	516.5222	.3587	.9256
BUT25	163.0889	510.0374	.3133	.9258
BUT26	163.4889	509.3919	.3340	.9257
BUT27	163.5333	503.9818	.3315	.9261
BUT28	164.2222	491.3131	.6764	.9228
BUT29	163.1333	506.1636	.6253	.9241
BUT30	163.3333	510.5909	.3408	.9256
BUT31	163.0000	498.5000	.5173	.9242
BUT32	163.0444	519.9980	.1220	.9268

BUT33	163.0889	518.0828	.1925	.9263
BUT34	162.8000	515.3909	.3141	.9257
BUT35	163.2667	501.2000	.5620	.9240
BUT36	163.9111	505.3101	.3439	.9258
BUT37	163.1778	508.4677	.4742	.9248
BUT38	163.4222	513.1586	.2196	.9267
BUT39	163.0444	505.6798	.5414	.9243
BUT40	163.4000	508.2000	.5090	.9246
BUT41	163.8889	485.6465	.7183	.9223
BUT42	163.2444	510.3253	.4206	.9251
BUT43	163.5333	500.7545	.5278	.9242
BUT44	163.0667	512.1091	.3160	.9257
BUT45	163.3778	513.0586	.3727	.9254
BUT46	163.5556	504.4798	.4531	.9248
BUT47	163.5556	506.3434	.3594	.9256
BUT48	163.3778	508.8768	.3213	.9258
BUT49	163.3333	510.5455	.3204	.9257
BUT50	163.0000	518.6364	.2762	.9259
BUT51	163.4889	505.9374	.4164	.9250
BUT52	163.0444	505.9071	.5866	.9242
BUT53	163.2222	510.8586	.5174	.9248
BUT54	163.3111	507.7646	.5366	.9245
BUT55	163.2444	508.9162	.4878	.9247
BUT56	163.2222	504.6768	.5328	.9243
BUT57	163.7333	495.8818	.5137	.9243
BUT58	163.8000	500.1636	.5063	.9243
BUT59	163.0444	512.2707	.3296	.9256
BUT60	163.3333	511.3636	.3450	.9255
BUT61	162.9778	523.0677	.0653	.9267
BUT62	163.2667	520.7909	.1169	.9267

Reliability Coefficients

N of Cases = 45.0
Alpha = .9263

N of Items = 62

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI (Putaran II)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUT1	2.8667	.7568	45.0
2.	BUT2	3.4444	.5860	45.0
3.	BUT3	2.9111	.7331	45.0
4.	BUT4	3.0000	.8257	45.0
5.	BUT5	2.6222	.6839	45.0
6.	BUT6	2.8667	.9677	45.0
7.	BUT7	2.7111	1.1000	45.0
8.	BUT8	1.9111	.9960	45.0
9.	BUT9	2.3778	1.0721	45.0
10.	BUT10	2.3111	1.0185	45.0
11.	BUT11	2.9111	1.0622	45.0
12.	BUT12	2.0000	.8528	45.0
13.	BUT13	3.0889	.4682	45.0
14.	BUT14	3.0889	.3582	45.0
15.	BUT16	2.5556	1.1976	45.0
16.	BUT17	2.9111	.7331	45.0
17.	BUT18	2.8444	.9034	45.0
18.	BUT19	3.0667	.5800	45.0
19.	BUT20	2.6222	.9364	45.0
20.	BUT22	2.6889	.8208	45.0
21.	BUT23	2.0889	.9250	45.0
22.	BUT24	3.0000	.4767	45.0
23.	BUT25	2.8889	.9587	45.0
24.	BUT26	2.4889	.9444	45.0
25.	BUT27	2.4444	1.2713	45.0
26.	BUT28	1.7556	1.0693	45.0
27.	BUT29	2.8444	.6380	45.0
28.	BUT30	2.6444	.8569	45.0
29.	BUT31	2.9778	1.0764	45.0
30.	BUT34	3.1778	.6138	45.0
31.	BUT35	2.7111	.8950	45.0
32.	BUT36	2.0667	1.1560	45.0
33.	BUT37	2.8000	.7261	45.0
34.	BUT39	2.9333	.7508	45.0
35.	BUT40	2.5778	.6905	45.0
36.	BUT41	2.0889	1.1836	45.0
37.	BUT42	2.7333	.7198	45.0
38.	BUT43	2.4444	.9666	45.0
39.	BUT44	2.9111	.8208	45.0
40.	BUT45	2.6000	.6537	45.0
41.	BUT46	2.4222	.9412	45.0
42.	BUT47	2.4222	1.0551	45.0
43.	BUT48	2.6000	1.0090	45.0
44.	BUT49	2.6444	.9084	45.0
45.	BUT50	2.9778	.4517	45.0
46.	BUT51	2.4889	.9444	45.0
47.	BUT52	2.9333	.6876	45.0
48.	BUT53	2.7556	.5703	45.0

49.	BUT54	2.6667	.6742	45.0
50.	BUT55	2.7333	.6876	45.0
51.	BUT56	2.7556	.8021	45.0
52.	BUT57	2.2444	1.1900	45.0
53.	BUT58	2.1778	1.0289	45.0
54.	BUT59	2.9333	.7804	45.0
55.	BUT60	2.6444	.8021	45.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	146.3778	479.4677	21.8968	55

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUT1	143.5111	467.1192	.3600	.9289
BUT2	142.9333	471.7909	.2881	.9293
BUT3	143.4667	466.3000	.3989	.9286
BUT4	143.3778	461.0586	.4999	.9279
BUT5	143.7556	468.4162	.3575	.9289
BUT6	143.5111	467.0283	.2750	.9297
BUT7	143.6667	453.1818	.5354	.9275
BUT8	144.4667	464.4364	.3271	.9293
BUT9	144.0000	457.4091	.4559	.9283
BUT10	144.0667	447.6091	.7152	.9260
BUT11	143.4667	454.8455	.5185	.9277
BUT12	144.3778	467.3313	.3094	.9293
BUT13	143.2889	472.8010	.3167	.9292
BUT14	143.2889	472.8465	.4168	.9290
BUT16	143.8222	459.4222	.3625	.9293
BUT17	143.4667	469.6182	.2931	.9293
BUT18	143.5333	462.9818	.4031	.9286
BUT19	143.3111	470.5828	.3397	.9290
BUT20	143.7556	458.5071	.5008	.9279
BUT22	143.6889	457.5828	.6040	.9272
BUT23	144.2889	463.6192	.3764	.9288
BUT24	143.3778	472.6040	.3202	.9292
BUT25	143.4889	465.3919	.3181	.9293
BUT26	143.8889	464.4192	.3478	.9291
BUT27	143.9333	459.8364	.3304	.9298
BUT28	144.6222	448.0586	.6686	.9263
BUT29	143.5333	461.3909	.6447	.9274
BUT30	143.7333	467.2909	.3088	.9293
BUT31	143.4000	453.6545	.5377	.9275
BUT34	143.2000	470.2091	.3336	.9290
BUT35	143.6667	456.2727	.5857	.9272
BUT36	144.3111	459.1737	.3827	.9290
BUT37	143.5778	464.1586	.4724	.9282
BUT39	143.4444	460.8434	.5603	.9276
BUT40	143.8000	463.2545	.5294	.9279
BUT41	144.2889	442.2556	.7193	.9257
BUT42	143.6444	465.9616	.4179	.9285
BUT43	143.9333	456.6091	.5307	.9276
BUT44	143.4667	469.3909	.2644	.9295

BUT45	143.7778	468.9949	.3548	.9289
BUT46	143.9556	459.4980	.4729	.9281
BUT47	143.9556	460.6343	.3913	.9288
BUT48	143.7778	463.3586	.3474	.9291
BUT49	143.7333	467.4273	.2855	.9295
BUT50	143.4000	474.2455	.2551	.9294
BUT51	143.8889	463.4192	.3728	.9289
BUT52	143.4444	462.6162	.5538	.9278
BUT53	143.6222	466.1949	.5257	.9282
BUT54	143.7111	462.9374	.5541	.9278
BUT55	143.6444	464.1889	.4998	.9281
BUT56	143.6222	460.1949	.5413	.9277
BUT57	144.1333	451.3909	.5272	.9276
BUT58	144.2000	456.3000	.5030	.9278
BUT59	143.4444	469.3434	.2814	.9294
BUT60	143.7333	467.6091	.3233	.9291

Reliability Coefficients

N of Cases = 45.0
Alpha = .9297

N of Items = 55



Nilai Rata-rata Variabel Pelatihan

NO	Jlh. Pelatihan	Kebutuhan		Materi		Metode		Total	Rata-rata
		Jlh	Rata-rata	Jlh	Rata-rata	Jlh	Rata-rata		
1	1	12	3	9	2.25	11	2.75	9	2.25
2	0	9	2.25	7	1.75	8	2	6	1.50
3	2	13	3.25	11	2.75	12	3	11	2.75
4	0	7	1.75	7	1.75	6	1.5	5	1.25
5	1	8	2	11	2.75	11	2.75	8.5	2.13
6	4	15	3.75	14	3.5	13	3.25	14.5	3.63
7	3	11	2.75	12	3	12	3	11.75	2.94
8	1	13	3.25	9	2.25	10	2.5	9	2.25
9	3	11	2.75	11	2.75	11	2.75	11.25	2.81
10	4	14	3.5	14	3.5	14	3.5	14.5	3.63
11	1	12	3	9	2.25	10	2.5	8.75	2.19
12	3	11	2.75	10	2.5	9	2.25	10.5	2.63
13	0	7	1.75	8	2	9	2.25	6	1.50
14	0	9	2.25	15	3.75	12	3	9	2.25
15	2	9	2.25	8	2	9	2.25	8.5	2.13
16	3	12	3	9	2.25	10	2.5	10.75	2.69
17	0	7	1.75	8	2	8	2	5.75	1.44
18	2	12	3	12	3	12	3	11	2.75
19	1	11	2.75	12	3	10	2.5	9.25	2.31
20	2	11	2.75	12	3	10	2.5	10.25	2.56
21	3	13	3.25	13	3.25	15	3.75	13.25	3.31
22	3	13	3.25	13	3.25	15	3.75	13.25	3.31
23	4	13	3.25	13	3.25	15	3.75	14.25	3.56
24	3	12	3	12	3	13	3.25	12.25	3.06
25	1	11	2.75	13	3.25	10	2.5	9.5	2.38
26	1	13	3.25	11	2.75	10	2.5	9.5	2.38
27	1	13	3.25	13	3.25	12	3	10.5	2.63
28	1	13	3.25	15	3.75	15	3.75	11.75	2.94
29	2	12	3	12	3	13	3.25	11.25	2.81
30	1	13	3.25	12	3	12	3	10.25	2.56
31	1	12	3	13	3.25	14	3.5	10.75	2.69
32	2	11	2.75	13	3.25	12	3	11	2.75
33	4	10	2.5	10	2.5	11	2.75	11.75	2.94
34	1	12	3	12	3	13	3.25	10.25	2.56
35	2	12	3	12	3	12	3	11	2.75
36	2	11	2.75	13	3.25	13	3.25	11.25	2.81
37	3	13	3.25	13	3.25	13	3.25	12.75	3.19
38	1	12	3	11	2.75	10	2.5	9.25	2.31
39	1	12	3	10	2.5	12	3	9.5	2.38
40	3	13	3.25	11	2.75	12	3	12	3.00
41	1	12	3	12	3	12	3	10	2.50
42	0	5	1.25	5	1.25	10	2.5	5	1.25
43	3	12	3	13	3.25	15	3.75	13	3.25
44	1	10	2.5	12	3	10	2.5	9	2.25
45	4	16	4	14	3.5	13	3.25	14.75	3.69
Jumlah	82.00		128.25		127.25		129.75	467.25	116.81
Rata-rata	1.82		2.85		2.83		2.88	10.38	2.60

LAMPIRAN IX

123

Nilai masing-masing Indikator motivasi

NO	Gaji		Pengkakuan		Kebijak & Adm		Hub. Kerja	
	Jlh	rata-rata	Jlh	rata-rata	Jlh	rata-rata	Jlh	rata-rata
1	9	1.50	16	2.67	8	2.00	17	2.83
2	12	2.00	13	2.17	10	2.50	21	3.50
3	20	3.33	16	2.67	13	3.25	18	3.00
4	14	2.33	17	2.83	8	2.00	18	3.00
5	14	2.33	12	2.00	8	2.00	11	1.83
6	21	3.50	18	3.00	14	3.50	17	2.83
7	12	2.00	12	2.00	10	2.50	19	3.17
8	14	2.33	16	2.67	12	3.00	20	3.33
9	17	2.83	12	2.00	10	2.50	21	3.50
10	14	2.33	16	2.67	12	3.00	18	3.00
11	17	2.83	21	3.50	10	2.50	18	3.00
12	17	2.83	14	2.33	8	2.00	17	2.83
13	11	1.83	11	1.83	10	2.50	13	2.17
14	14	2.33	17	2.83	9	2.25	18	3.00
15	12	2.00	11	1.83	10	2.50	14	2.33
16	13	2.17	7	1.17	9	2.25	13	2.17
17	12	2.00	13	2.17	10	2.50	12	2.00
18	10	1.67	16	2.67	12	3.00	14	2.33
19	17	2.83	17	2.83	13	3.25	19	3.17
20	20	3.33	20	3.33	13	3.25	18	3.00
21	14	2.33	13	2.17	11	2.75	18	3.00
22	14	2.33	16	2.67	12	3.00	17	2.83
23	22	3.67	21	3.50	12	3.00	21	3.50
24	16	2.67	14	2.33	10	2.50	19	3.17
25	20	3.33	19	3.17	14	3.50	19	3.17
26	17	2.83	14	2.33	11	2.75	18	3.00
27	14	2.33	14	2.33	7	1.75	15	2.50
28	23	3.83	19	3.17	14	3.50	23	3.83
29	16	2.67	18	3.00	12	3.00	22	3.67
30	14	2.33	16	2.67	12	3.00	18	3.00
31	16	2.67	16	2.67	11	2.75	18	3.00
32	20	3.33	15	2.50	8	2.00	17	2.83
33	14	2.33	16	2.67	12	3.00	17	2.83
34	18	3.00	11	1.83	8	2.00	17	2.83
35	20	3.33	17	2.83	12	3.00	19	3.17
36	22	3.67	20	3.33	11	2.75	20	3.33
37	19	3.17	19	3.17	16	4.00	21	3.50
38	14	2.33	18	3.00	11	2.75	18	3.00
39	15	2.50	15	2.50	11	2.75	18	3.00
40	13	2.17	18	3.00	13	3.25	19	3.17
41	16	2.67	16	2.67	12	3.00	20	3.33
42	14	2.33	15	2.50	12	3.00	17	2.83
43	19	3.17	21	3.50	14	3.50	20	3.33
44	9	1.50	11	1.83	10	2.50	12	2.00
45	20	3.33	16	2.67	10	2.50	19	3.17
Jumlah		118.17		117.17		123.75		133.00
Rata-rata		2.63		2.60		2.75		2.96

Kondisi Kerja		Pekerjaan		Peluang		Supervisi	
Jlh	rata-rata	Jlh	rata-rata	Jlh	rata-rata	Jlh	rata-rata
21	3.50	11	1.83	13	2.17	7	1.75
18	3.00	19	3.17	19	3.17	6	1.50
18	3.00	19	3.17	19	3.17	11	2.75
18	3.00	9	1.50	16	2.67	4	1.00
11	1.83	15	2.50	18	3.00	7	1.75
17	2.83	17	2.83	19	3.17	8	2.00
18	3.00	12	2.00	10	1.67	9	2.25
15	2.50	14	2.33	13	2.17	10	2.50
17	2.83	17	2.83	8	1.33	10	2.50
16	2.67	18	3.00	18	3.00	10	2.50
19	3.17	12	2.00	13	2.17	10	2.50
14	2.33	19	3.17	18	3.00	7	1.75
13	2.17	12	2.00	9	1.50	6	1.50
15	2.50	15	2.50	17	2.83	8	2.00
12	2.00	11	1.83	10	1.67	8	2.00
11	1.83	12	2.00	11	1.83	7	1.75
12	2.00	12	2.00	9	1.50	10	2.50
12	2.00	10	1.67	13	2.17	4	1.00
16	2.67	18	3.00	19	3.17	12	3.00
18	3.00	17	2.83	19	3.17	12	3.00
17	2.83	18	3.00	16	2.67	9	2.25
14	2.33	12	2.00	14	2.33	5	1.25
20	3.33	21	3.50	20	3.33	13	3.25
17	2.83	18	3.00	15	2.50	8	2.00
17	2.83	18	3.00	19	3.17	12	3.00
16	2.67	18	3.00	16	2.67	9	2.25
15	2.50	16	2.67	18	3.00	12	3.00
23	3.83	23	3.83	17	2.83	10	2.50
15	2.50	17	2.83	16	2.67	11	2.75
16	2.67	18	3.00	18	3.00	10	2.50
16	2.67	18	3.00	18	3.00	10	2.50
16	2.67	19	3.17	19	3.17	7	1.75
14	2.33	11	1.83	12	2.00	7	1.75
16	2.67	18	3.00	19	3.17	10	2.50
17	2.83	19	3.17	10	1.67	12	3.00
19	3.17	20	3.33	20	3.33	12	3.00
19	3.17	20	3.33	17	2.83	9	2.25
17	2.83	17	2.83	13	2.17	11	2.75
18	3.00	15	2.50	17	2.83	11	2.75
18	3.00	16	2.67	18	3.00	10	2.50
16	2.67	16	2.67	12	2.00	8	2.00
15	2.50	13	2.17	15	2.50	10	2.50
20	3.33	21	3.50	16	2.67	12	3.00
9	1.50	11	1.83	10	1.67	8	2.00
19	3.17	17	2.83	18	3.00	13	3.25
	121.67		119.83		115.67		103.75
	2.70		2.66		2.57		2.31

Keberhasilan		Tanggung Jawab		Total	Rata-rata
Jlh	rata-rata	Jlh	rata-rata		
13	2.17	11	2.20	22.62	2.26
17	2.83	9	1.80	25.63	2.56
18	3.00	16	3.20	30.53	3.05
18	3.00	16	3.20	24.53	2.45
18	3.00	9	1.80	22.05	2.21
17	2.83	13	2.60	29.10	2.91
12	2.00	11	2.20	22.78	2.28
12	2.00	15	3.00	25.83	2.58
17	2.83	14	2.80	25.97	2.60
18	3.00	15	3.00	28.17	2.82
14	2.33	11	2.20	26.20	2.62
18	3.00	11	2.20	25.45	2.55
14	2.33	9	1.80	19.63	1.96
17	2.83	12	2.40	25.48	2.55
12	2.00	11	2.20	20.37	2.04
7	1.17	8	1.60	17.93	1.79
13	2.17	11	2.20	21.03	2.10
14	2.33	13	2.60	21.43	2.14
18	3.00	15	3.00	29.92	2.99
19	3.17	17	3.40	31.48	3.15
17	2.83	13	2.60	26.43	2.64
16	2.67	13	2.60	24.02	2.40
20	3.33	15	3.00	33.42	3.34
17	2.83	14	2.80	26.63	2.66
18	3.00	16	3.20	31.37	3.14
18	3.00	15	3.00	27.50	2.75
10	1.67	7	1.40	23.15	2.32
20	3.33	19	3.80	34.47	3.45
18	3.00	15	3.00	29.08	2.91
17	2.83	15	3.00	28.00	2.80
17	2.83	15	3.00	28.08	2.81
19	3.17	12	2.40	26.98	2.70
14	2.33	15	3.00	24.08	2.41
18	3.00	9	1.80	25.80	2.58
19	3.17	13	2.60	28.77	2.88
19	3.17	15	3.00	32.08	3.21
20	3.33	16	3.20	31.95	3.20
18	3.00	13	2.60	27.27	2.73
17	2.83	12	2.40	27.07	2.71
18	3.00	15	3.00	28.75	2.88
12	2.00	11	2.20	25.20	2.52
17	2.83	11	2.20	25.37	2.54
20	3.33	15	3.00	32.33	3.23
12	2.00	11	2.20	19.03	1.90
18	3.00	17	3.40	30.32	3.03
	122.50		117.80		119.33
	2.72		2.62		2.65

Prestasi Kerja Penyuluh KB Per-Indikator

NO	Peserta KB baru			Peserta KB Baru MKJP			Penambahan KB Aktif		
	PPM	REALISASI	%	PPM	REALISASI	%	PPM	REALISASI	%
1	131	59	45.04	15	0	0.00	65	35	53.85
2	695	174	25.04	78	4	5.13	298	143	47.99
3	224	124	55.36	25	1	4.00	132	116	87.88
4	375	148	39.47	68	8	11.76	187	67	35.83
5	318	131	41.19	35	6	17.14	164	63	38.41
6	194	140	72.16	21	3	14.29	118	95	80.51
7	508	156	30.71	56	7	12.50	214	123	57.48
8	63	47	74.60	13	8	61.54	60	21	35.00
9	110	105	95.45	11	2	18.18	61	29	47.54
10	110	101	91.82	15	3	20.00	64	40	62.50
11	61	54	88.52	6	0	0.00	41	22	53.66
12	258	97	37.60	29	15	51.72	126	65	51.59
13	190	47	24.74	21	8	38.10	97	31	31.96
14	403	99	24.57	44	23	52.27	203	97	47.78
15	520	149	28.65	57	22	38.60	324	98	30.25
16	333	59	17.72	37	12	32.43	164	54	32.93
17	195	47	24.10	21	1	4.76	86	46	53.49
18	271	93	34.32	32	5	15.63	140	78	55.71
19	235	123	52.34	20	3	15.00	138	121	87.68
20	248	145	58.47	38	1	2.63	120	75	62.50
21	248	122	49.19	31	11	35.48	123	72	58.54
22	241	87	36.10	21	9	42.86	122	71	58.20
23	282	185	65.60	30	4	13.33	260	168	64.62
24	44	30	68.18	5	0	0.00	34	18	52.94
25	116	39	33.62	13	11	84.62	90	39	43.33
26	154	82	53.25	17	3	17.65	89	62	69.66
27	16	8	50.00	2	0	0.00	14	8	57.14
28	260	145	55.77	31	0	0.00	128	98	76.56
29	299	128	42.81	36	2	5.56	172	98	56.98
30	123	56	45.53	15	0	0.00	65	48	73.85
31	245	115	46.94	29	0	0.00	120	96	80.00
32	254	152	59.84	31	2	6.45	131	70	53.44
33	141	69	48.94	17	0	0.00	78	34	43.59
34	376	187	49.73	45	9	20.00	221	145	65.61
35	123	67	54.47	15	3	20.00	78	45	57.69
36	614	275	44.79	77	18	23.38	324	198	61.11
37	165	76	46.06	13	4	30.77	91	45	49.45
38	235	108	45.96	26	2	7.69	118	54	45.76
39	157	69	43.95	18	3	16.67	96	49	51.04
40	147	133	90.48	19	0	0.00	125	98	78.40
41	108	45	41.67	14	0	0.00	53	38	71.70
42	187	89	47.59	20	0	0.00	92	65	70.65
43	183	164	89.62	21	1	4.76	113	78	69.03
44	160	128	80.00	20	0	0.00	98	45	45.92
45	142	89	62.68	14	10	71.43	78	42	53.85
	10462	4746	45.36	1222	224	18.33	5715	3203	56.05

Pelaksanaan Rakor			Jumlah	Rata-rata
PPM	REALISASI	%		
12	4	33.33	132.22	33.05
12	4	33.33	111.48	27.87
12	6	50.00	197.24	49.31
12	3	25.00	112.06	28.02
12	4	33.33	130.09	32.52
12	5	41.67	208.63	52.16
12	4	33.33	134.02	33.50
12	4	33.33	204.47	51.12
12	5	41.67	202.84	50.71
12	5	41.67	215.98	54.00
12	3	25.00	167.18	41.80
12	5	41.67	182.58	45.64
12	4	33.33	128.12	32.03
12	3	25.00	149.62	37.41
12	3	25.00	122.50	30.62
12	4	33.33	116.41	29.10
12	4	33.33	115.69	28.92
12	4	33.33	138.99	34.75
12	4	33.33	188.35	47.09
12	6	50.00	173.60	43.40
12	4	33.33	176.55	44.14
12	3	25.00	162.15	40.54
12	6	50.00	193.55	48.39
12	5	41.67	162.79	40.70
12	3	25.00	186.57	46.64
12	4	33.33	173.89	43.47
12	4	33.33	140.48	35.12
12	6	50.00	182.33	45.58
12	6	50.00	155.34	38.84
12	4	33.33	152.71	38.18
12	5	41.67	168.61	42.15
12	4	33.33	153.06	38.27
12	6	50.00	142.53	35.63
12	3	25.00	160.34	40.09
12	4	33.33	165.50	41.37
12	6	50.00	179.28	44.82
12	5	41.67	167.95	41.99
12	5	41.67	141.08	35.27
12	4	33.33	144.99	36.25
12	4	33.33	202.21	50.55
12	3	25.00	138.36	34.59
12	4	33.33	151.58	37.89
12	5	41.67	205.07	51.27
12	4	33.33	159.25	39.81
12	4	33.33	221.28	55.32
540	195	36.11	155.85	38.96

LAMPIRAN XI

No. Responden	Y	X1	X2	X3
1	33.05	16	2.25	2.26
2	27.87	12	1.50	2.56
3	49.31	16	2.75	3.05
4	28.02	12	1.25	2.45
5	32.52	16	2.13	2.21
6	52.16	14	3.63	2.91
7	33.5	15	2.94	2.28
8	51.12	15	2.25	2.58
9	50.71	16	2.81	2.6
10	54	14	3.63	2.82
11	41.8	16	2.19	2.62
12	45.64	14	2.63	2.55
13	32.03	12	1.50	1.96
14	37.41	15	2.25	2.55
15	30.62	15	2.13	2.04
16	29.1	12	2.69	1.79
17	28.92	14	1.44	2.1
18	34.75	12	2.75	2.14
19	47.09	16	2.31	2.99
20	43.4	16	2.56	3.15
21	44.14	16	3.31	2.64
22	40.54	16	3.31	2.4
23	48.39	16	3.56	3.34
24	40.7	13	3.06	2.66
25	46.64	16	2.38	3.14
26	43.47	16	2.38	2.75
27	35.12	12	2.63	2.32
28	45.58	14	2.94	3.45
29	38.84	12	2.81	2.91
30	38.18	12	2.56	2.8
31	42.15	16	2.69	2.81
32	38.27	16	2.75	2.7
33	35.63	14	2.94	2.41
34	40.09	13	2.56	2.58
35	41.37	14	2.75	2.88
36	44.82	16	2.81	3.21
37	41.99	16	3.19	3.2
38	35.27	12	2.31	2.73
39	36.25	13	2.38	2.71
40	50.55	16	3.00	2.88
41	34.59	15	2.50	2.52
42	37.89	13	1.25	2.54
43	51.27	16	3.25	3.23
44	39.81	16	2.25	1.9
45	55.32	16	3.69	3.03

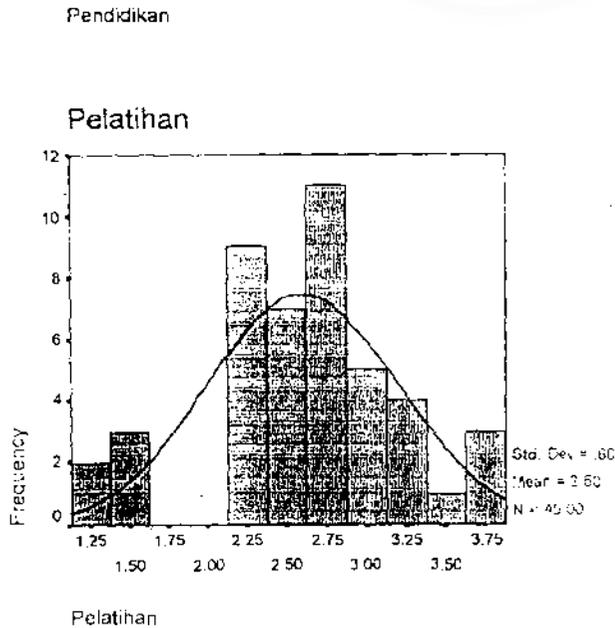
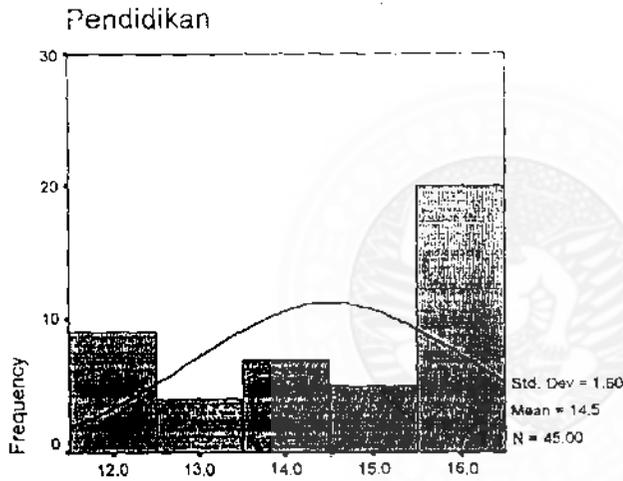
UJI ASUMSI – NORMALITAS SEBARAN

Frequencies

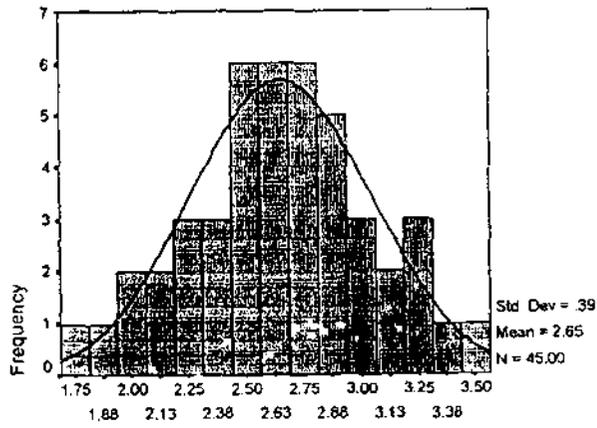
Statistics

		Pendidikan	Pelatihan	Motivasi	Prestasi
N	Valid	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0
Skewness		-.522	-.401	-.148	.117
Std. Error of Skewness		.354	.354	.354	.354
Kurtosis		-1.337	.211	-.395	-.839
Std. Error of Kurtosis		.695	.695	.695	.695

Histogram

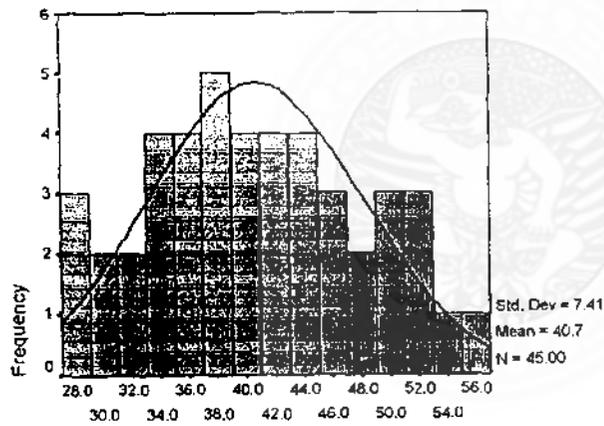


Motivasi



Motivasi

Prestasi



Prestasi

ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pendidikan, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.640	4.4439

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1603.825	3	534.608	27.072	.000 ^a
	Residual	809.664	41	19.748		
	Total	2413.489	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-9.030	6.635		-1.361	.181			
	Pendidikan	1.134	.454	.246	2.497	.017	.515	.363	.226
	Pelatihan	4.594	1.298	.372	3.540	.001	.657	.484	.320
	Motivasi	8.037	1.971	.428	4.077	.000	.686	.537	.369

a. Dependent Variable: Prestasi

UJI ASUMSI – MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pendidikan, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.846	1.182
	Pelatihan	.742	1.348
	Motivasi	.742	1.349

a. Dependent Variable: Prestasi

Coefficient Correlations^a

Model			Motivasi	Pendidikan	Pelatihan
1	Correlations	Motivasi	1.000	-.214	-.405
		Pendidikan	-.214	1.000	-.214
		Pelatihan	-.405	-.214	1.000
	Covariances	Motivasi	3.885	-.192	-1.035
		Pendidikan	-.192	.206	-.126
		Pelatihan	-1.035	-.126	1.685

a. Dependent Variable: Prestasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pendidikan	Pelatihan	Motivasi
1	1	3.952	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	3.023E-02	11.434	.05	.03	.87	.01
	3	1.183E-02	18.281	.06	.14	.10	.97
	4	5.769E-03	26.175	.89	.82	.03	.03

a. Dependent Variable: Prestasi

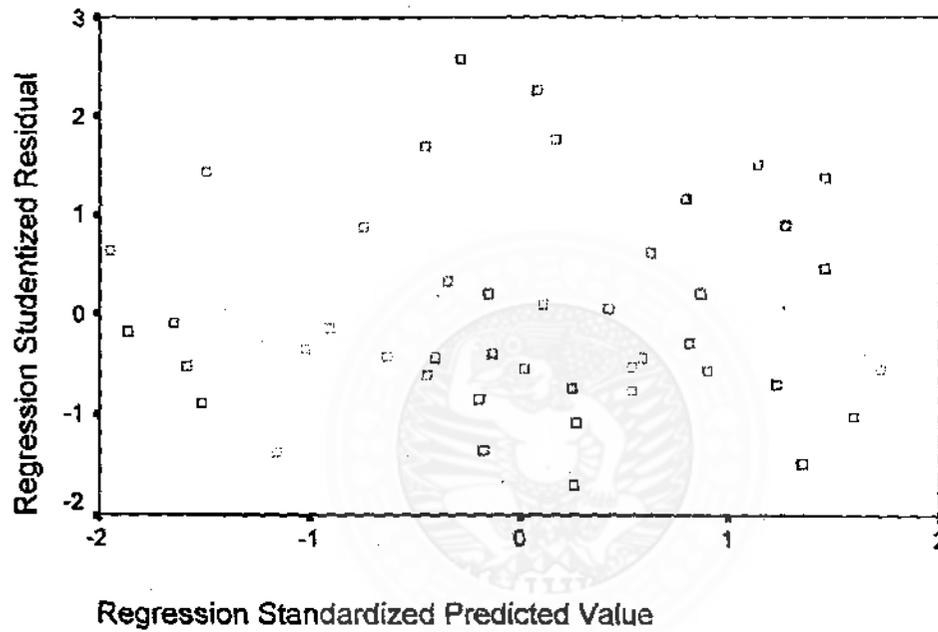
LAMPIRAN XV

UJI ASUMSI – HETEROKEDASTISITAS

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



DAFTAR TABEL NILAI r PRODUCT MOMENT (PEARSON)

N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE					
		One Tail					
		10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%
Two Tail							
20%	15%	10%	5%	2%	1%		
3	1	0.951	0.972	0.988	0.997	1.000	1.000
4	2	0.800	0.850	0.900	0.950	0.980	0.990
5	3	0.687	0.743	0.805	0.878	0.934	0.959
6	4	0.608	0.664	0.729	0.811	0.882	0.917
7	5	0.551	0.605	0.669	0.754	0.833	0.875
8	6	0.507	0.559	0.621	0.707	0.789	0.834
9	7	0.472	0.521	0.582	0.666	0.750	0.798
10	8	0.443	0.491	0.549	0.632	0.715	0.765
11	9	0.419	0.465	0.521	0.602	0.685	0.735
12	10	0.398	0.442	0.497	0.576	0.658	0.708
13	11	0.380	0.423	0.476	0.553	0.634	0.684
14	12	0.365	0.406	0.458	0.532	0.612	0.661
15	13	0.351	0.391	0.441	0.514	0.592	0.641
16	14	0.338	0.377	0.426	0.497	0.574	0.623
17	15	0.327	0.365	0.412	0.482	0.558	0.606
18	16	0.317	0.354	0.400	0.468	0.543	0.590
19	17	0.308	0.343	0.389	0.456	0.529	0.575
20	18	0.299	0.334	0.378	0.444	0.516	0.561
21	19	0.291	0.325	0.369	0.433	0.503	0.549
22	20	0.284	0.317	0.360	0.423	0.492	0.537
23	21	0.277	0.310	0.352	0.413	0.482	0.526
24	22	0.271	0.303	0.344	0.404	0.472	0.515
25	23	0.265	0.297	0.337	0.396	0.462	0.505
26	24	0.260	0.290	0.330	0.388	0.453	0.496
27	25	0.255	0.285	0.323	0.381	0.445	0.487
28	26	0.250	0.279	0.317	0.374	0.437	0.479
29	27	0.245	0.274	0.311	0.367	0.430	0.471
30	28	0.241	0.269	0.306	0.361	0.423	0.463
31	29	0.237	0.265	0.301	0.355	0.416	0.456
32	30	0.233	0.260	0.296	0.349	0.409	0.449
33	31	0.229	0.256	0.291	0.344	0.403	0.442
34	32	0.225	0.252	0.287	0.339	0.397	0.436
35	33	0.222	0.249	0.283	0.334	0.392	0.430
36	34	0.219	0.245	0.279	0.329	0.386	0.424
37	35	0.216	0.241	0.275	0.325	0.381	0.418
38	36	0.213	0.238	0.271	0.320	0.376	0.413
39	37	0.210	0.235	0.267	0.316	0.371	0.408
40	38	0.207	0.232	0.264	0.312	0.367	0.403
41	39	0.204	0.229	0.260	0.308	0.362	0.398
42	40	0.202	0.226	0.257	0.304	0.358	0.393

N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE					
		One Tail					
		10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%
Two Tail							
20%	15%	10%	5%	2%	1%		
43	41	0.199	0.223	0.254	0.301	0.354	0.389
44	42	0.197	0.221	0.251	0.297	0.350	0.384
45	43	0.195	0.218	0.248	0.294	0.346	0.380
46	44	0.192	0.216	0.246	0.291	0.342	0.376
47	45	0.190	0.213	0.243	0.288	0.338	0.372
48	46	0.188	0.211	0.240	0.285	0.335	0.368
49	47	0.186	0.209	0.238	0.282	0.331	0.365
50	48	0.184	0.207	0.235	0.279	0.328	0.361
51	49	0.182	0.205	0.233	0.276	0.325	0.358
52	50	0.181	0.202	0.231	0.273	0.322	0.354
53	51	0.179	0.201	0.228	0.271	0.319	0.351
54	52	0.177	0.199	0.226	0.268	0.316	0.348
55	53	0.175	0.197	0.224	0.266	0.313	0.345
56	54	0.174	0.195	0.222	0.263	0.310	0.341
57	55	0.172	0.193	0.220	0.261	0.307	0.339
58	56	0.171	0.191	0.218	0.259	0.305	0.336
59	57	0.169	0.190	0.216	0.256	0.302	0.333
60	58	0.168	0.188	0.214	0.254	0.300	0.330
61	59	0.166	0.187	0.213	0.252	0.297	0.327
62	60	0.165	0.185	0.211	0.250	0.295	0.325
63	61	0.164	0.183	0.209	0.248	0.293	0.322
64	62	0.162	0.182	0.207	0.246	0.290	0.320
65	63	0.161	0.181	0.206	0.244	0.288	0.317
66	64	0.160	0.179	0.204	0.242	0.286	0.315
67	65	0.159	0.178	0.203	0.240	0.284	0.313
68	66	0.157	0.176	0.201	0.239	0.282	0.310
69	67	0.156	0.175	0.200	0.237	0.280	0.308
70	68	0.155	0.174	0.198	0.235	0.278	0.306
71	69	0.154	0.173	0.197	0.234	0.276	0.304
72	70	0.153	0.171	0.195	0.232	0.274	0.302
73	71	0.152	0.170	0.194	0.230	0.272	0.300
74	72	0.151	0.169	0.193	0.229	0.270	0.298
75	73	0.150	0.168	0.191	0.227	0.268	0.296
76	74	0.149	0.167	0.190	0.226	0.266	0.294
77	75	0.148	0.166	0.189	0.224	0.265	0.292
78	76	0.147	0.165	0.188	0.223	0.263	0.290
79	77	0.146	0.163	0.186	0.221	0.261	0.288
80	78	0.145	0.162	0.185	0.220	0.260	0.286
81	79	0.144	0.161	0.184	0.219	0.258	0.285
82	80	0.143	0.160	0.183	0.217	0.257	0.283
83	81	0.142	0.159	0.182	0.216	0.255	0.281
84	82	0.141	0.158	0.181	0.215	0.253	0.280



No. : 2022/J03.11/PP/2001
Lamp :
Hal : Izin melaksanakan penelitian

30 Mei 001

Yth. 1. BKKBN Kota Jambi
2. Kanwil BKKBN Propinsi Jambi
3. BPS Propinsi Jambi

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 1999/2000 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : Karimin Jaya,S.H.
Nim : 099913337 / M
Judul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KB DI BKKBN KOTA JAMBI.

Pembimbing : Dr.Sunarjo,dr,M.S.,M.Sc.
Pembimbing I : Drs.Jusuf Irianto,M.Com

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin bagi yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Direktur
Bidang Akademik,

Dr.H.Pitono Soeparto,dr.
NIP 130206153

BADAN KOORDINASI KELUARGA BERENCANA NASIONAL
KANTOR KOTA JAMBI

JALAN JEND. BASUKI RAHMAT NO. 14 TELP. 40380
 JAMBI 36128

137

SURAT KETERANGAN

Nomor : 395/TU.201/J/2001

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala BKKBN Kota Jambi dengan ini menerangkan

Nama : Karimin Jaya, SH
 NIM : 099913337-M
 Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Pengembangan Sumber Daya
 Manusia (PSDM) Program Pasca Sarjana Universitas
 Airlangga.

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan Thesis di wilayah kerja BKKBN Kota Jambi, terhitung mulai tanggal 14 Juni s/d 26 Juli 2001 dengan judul penelitian: "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi".

Demikianlah surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Jambi, 26 Juli 2001



... Kepala
 Drs. Somuntul Lumbanraja

NIP. 380027834.-