

KIK
TE 72/00
Miy
a

TESIS

ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KB BERPENDIDIKAN SARJANA DI BKKBN DKI JAKARTA



**KELIK MIYARTO
NIM : 099712804 M**

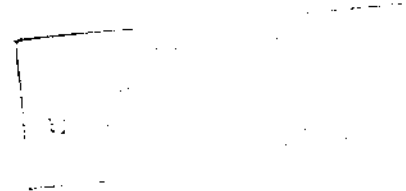
**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA (S 2)
UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
1 9 9 9**

TESIS

ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KB BERPENDIDIKAN SARJANA DI BKKBN DKI JAKARTA

**GUNA MEMPEROLEH GELAR MAGISTER
DALAM PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
PADA PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

**KELIK MIYARTO
NIM. 19971280131**



**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1999**

LEMBAR PENGESAHAN

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, 3 SEPTEMBER 1999**

**OLEH :
PEMBIMBING KETUA**


Drs. Ec. H. WARSONO, ME.

NIP : 130 324 091

**MENGETAHUI :
KETUA PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA**



Drs. Ec. TJIPTOHADI SAWARJUWONO, M.Ec, Ph.D, Ak.

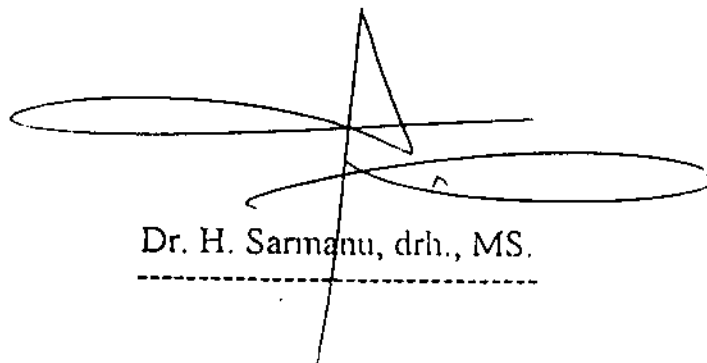
NIP : 131 123 695

LEMBAR PERSETUJUAN

T E S I S
ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KB BERPENDIDIKAN
SARJANA DI BKKBN DKI JAKARTA

TELAH DISETUJI
PADA TANGGAL, 30 AGUSTUS 1999

OLEH
KONSULTAN STATISTIK



Dr. H. Sarmanu, drh., MS.

T E S I S

**ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KB BERPENDIDIKAN
SARJANA DI BKKBN DKI JAKARTA**

**TELAH DIUJI
PADA TANGGAL, 16 SEPTEMBER 1999**

PANITIA PENGUJI TESIS

KETUA : Prof. Drs.Ec. Budiman Chr., MA., Ph.D

**ANGGOTA : 1. Drs.Ec. H. Warsono, ME.
2. Dr. H. Sarmanu, drh., MS.
3. Drs.Ec. Achmadi, MS.
4. Drs.Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan semua Rahmat dan HidahNYA, sehingga studi penelitian dan penulisan tesis yang berjudul : **ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KB BERPENDIDIKAN SARJANA DI BKKBN DKI JAKARTA** dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pascasarjana pada program studi Ilmu Manajemen di Universitas Airlangga Surabaya, selain itu dimaksudkan untuk dapat mengaplikasikan semua teori guna memperoleh ilmu pengetahuan yang ilmiah. Mengingat dalam penulisan tesis ini telah melibatkan banyak pihak, maka pada kesempatan ini perlu mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs.Ec. H. Warsono, ME. selaku pembimbing ketua, yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian sampai dengan penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. H. Sarmanu, drh., MS. selaku konsultan metodologi dan statistik, yang telah berkenan memberikan bimbingan dalam bidang metodologi dan alat uji yang digunakan dalam penulisan tesis ini.
3. Bapak Drs.Ec. Tjiptohadi Sawarjuwono, M.Ec., Ph.D., Ak. selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan dorongan dalam penulisan tesis ini.
4. Menteri Negara Kependudukan dan Kepala BKKBN yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti tugas belajar program pascasarjana dan juga telah memberikan semua fasilitas yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas belajar di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
5. Kakanwil BKKBN DKI Jakarta beserta jajarannya, yang telah berkenan memberikan bantuan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penulisan tesis ini.

6. Rektor Universitas Airlangga Surabaya beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan kemudahan dalam menyelesaikan studi program pascasarjana di Universitas Airlangga Surabaya.
7. Tim Penguji Bapak Prof. Drs.Ec. Budiman Chr., MA., Ph.D., Drs.Ec. Achmadi, MS., dan Drs.Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS. yang telah banyak memberikan masukan dalam penulisan tesis ini.
8. Keluarga besar Eddy Soewarto dan Sastro Miharjo yang telah dengan tulus memberikan dorongan semangat dan bantuan material sehingga penulis dapat sukses menempuh studi program pascasarjana.
9. Istri tercinta yang tidak henti-hetinya memanjatkan doa untuk kesuksesan dalam menempuh studi program pascasarjana di Universitas Airlangga Surabaya.
10. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan dan semangat dalam penulisan tesis ini.

Menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangannya, oleh karena itu segala kritik dan saran guna penyempurnaan tesis ini sangat diharapkan, namun demikian harapannya tesis ini bisa bermanfaat bagi semua pihak, terutama untuk menambah referensi bagi para peneliti yang akan melaksanakan penelitian dengan tema yang sama.

Surabaya, 12 Agustus 1999

Penulis

Kelik Miyarto

ABSTRAKSI

Memasuki abad ke-21 ini kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dan sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang bersifat profesional, produktif, berpola kerja yang efektif dan efisien, sehingga mampu berprestasi kerja dengan baik, merupakan harapan setiap lembaga/organisasi. Pemberian motivasi yang tinggi mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap tingginya prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Mengingat motivasi dapat menumbuhkan dan mendorong semangat atau gairah kerja pegawai, maka pimpinan harus selalu memberikan motivasi kepada bawahannya agar mampu memacu prestasi kerjanya.

Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui variabel-variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Kedua, untuk mengetahui salah satu variabel tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana. Ketiga, untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini : (1) Diduga bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, (2) Diduga bahwa kebutuhan penghargaan merupakan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, (3) Diduga terdapat perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita di BKKBN DKI Jakarta.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta dan jumlah sampel yang diambil 98 orang. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik proporsional stratified random sampling. Data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah data primer dan didukung dengan data skunder. Pengujian hipotesisnya menggunakan uji F, uji t dan uji kesamaan dua rata-rata, dengan bantuan program microstat.

Berdasarkan Uji F, diperoleh nilai F hitung = 64,572 > F tabel = 2,30 pada taraf signifikansi 5 %, dikarenakan nilai F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a , berarti variabel-variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Uji t untuk variabel X 4 diperoleh nilai t hitung = 8,229 > t tabel = 1,980 dan probabilitasnya $0,00000 < 0,05$ serta kontribusinya yang paling besar yaitu 42,40 %, maka variabel kebutuhan penghargaan (X 4) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja (hipotesis kedua terbukti). Adapun dari Uji kesamaan dua rata-rata diperoleh t hitung = 1,0399 < t tabel = 1,980 pada taraf signifikansi 5 % dan probabilitasnya $0,1505 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dan wanita tidak ada perbedaan yang berarti.

DAFTAR ISI

Nomor	Halaman
1. Halaman Judul	i
2. Halaman Pengesahan	ii
3. Kata Pengantar.....	v
4. Abstraksi.....	vii
5. Daftar Isi	viii
6. Daftar Tabel	xii
7. Daftar Gambar	xiii
8. Daftar Lampiran	xiv
9. BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	8
10. BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Penelitian Sebelumnya	13
2.2. Landasan Teori	16
2.2.1. Pengertian Motivasi	16
2.2.2. Proses Motivasi	20
2.2.3. Pemberian Motivasi Yang Efektif	23
2.2.4. Model Motivasi	25
2.2.5. Teori-Teori Motivasi	29
2.2.5.1. Teori Hierarki Kebutuhan Dari Maslow.....	29
2.2.5.2. Teori Motivasi Higienis Dari Herzberg.....	31
2.2.5.3. Teori X Dan Teori Y Dari McGregor	33

	2.2.5.4. Teori Motivasi Dari Alderfer.....	34
	2.2.5.5. Teori Motivasi Dari McClelland.....	36
	2.2.6. Variabel-Variabel Motivasi	38
	2.2.7. Pengertian Prestasi Kerja	48
	2.2.8. Penilaian Prestasi Kerja	50
	2.2.9. Bentuk Kesalahan Dalam Penilaian Prestasi Kerja ...	56
	2.2.10. Metode/Teknik Penilaian Prestasi Kerja	57
	2.2.11. Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja	59
11.	BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	62
	3.1. Kerangka Konseptual	62
	3.2. Hipotesis	63
12.	BAB IV METODE PENELITIAN	65
	4.1. Identifikasi Variabel Penelitian	65
	4.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	66
	4.3. Jenis Dan Sumber Data	69
	4.4. Prosedur Pengumpulan Data	70
	4.5. Populasi Dan Sampel	71
	4.5.1. Populasi Penelitian	71
	4.5.2. Sampel Penelitian	71
	4.5.3. Prosedur Pengambilan Sampel	71
	4.6. Model Analisis	77
	4.7. Teknik Analisis	79
	4.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F).....	79
	4.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t).....	80
	4.7.3. Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji Kesamaan Dua Rata-Rata).....	81

4.8. Evaluasi Ekonometri	82
4.8.1. Masalah Multikolinieritas.....	82
4.8.2. Masalah Heteroskedastik.....	82
4.8.3. Masalah Autokorelasi.....	83
13. BAB V. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN...	84
5.1. Gambaran Wilayah Penelitian.....	84
5.1.1. Kondisi Geografis.....	85
5.1.2. Letak dan Batas Wilayah.....	85
5.1.3. Kondisi Administrasi Pemerintahan.....	86
5.1.4. Kondisi Demografis.....	87
5.2. Gambaran Instansi BKKBN.....	91
5.2.1. Sejarah Singkat Instansi BKKBN.....	91
5.2.2. Tipe Organisasi BKKBN.....	94
5.2.3. Tujuan, Tugas dan Fungsi BKKBN.....	99
5.3. Gambaran Penyuluh KB Sarjana.....	102
5.3.1. Tugas Penyuluh KB Sarjana.....	103
5.3.2. Fungsi Penyuluh KB Sarjana.....	104
5.4. Deskripsi Non Variabel Penelitian.....	109
5.5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	113
5.5.1. Variabel Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana (Y).....	114
5.5.2. Variabel Kebutuhan Fisiologis (X 1).....	115
5.5.3. Variabel Kebutuhan Keselamatan Kerja (X 2).....	116
5.5.4. Variabel Kebutuhan Sosial (X 3).....	117
5.5.5. Variabel Kebutuhan Penghargaan (X 4).....	118
5.5.6. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X 5).....	119
5.6. Analisis Hasil Penelitian.....	120
5.6.1. Analisis Hipotesis Pertama.....	121
5.6.2. Analisis Hipotesis Kedua.....	123
5.6.3. Analisis Hipotesis Ketiga.....	129

	5.6.4. Analisis Ekonometrika.....	131
	5.6.4.1. Analisis Multikolinieritas.....	131
	5.6.4.2. Analisis Heteroskedastik.....	133
	5.6.4.3. Analisis Autokorelasi.....	134
14.	BAB VI PEMBAHASAN HASIL ANALISIS.....	137
	6.1. Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja...	138
	6.2. Pengaruh Masing-Masing Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	140
	6.2.1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Prestasi Kerja...	140
	6.2.2. Pengaruh Kebutuhan Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	141
	6.2.3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja.....	142
	6.2.4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja.....	144
	6.2.5. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja.....	146
	6.3. Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.....	147
15.	BAB VII SIMPULAN DAN SARAN.....	150
	7.1. Simpulan.....	150
	7.2. Saran-Saran.....	151
16.	DAFTAR PUSTAKA	154
17.	LAMPIRAN	158

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
2.1.	Herzberg's Two Factor Theory	32
5.1.	Pembagian Wilayah Administrasi Propinsi DKI Jakarta	86
5.2.	Luas Wilayah, Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk di DKI Jakarta Tahun 1997.....	88
5.3.	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Perbandingan Laki-Laki Perempuan di Propinsi DKI Jakarta 1997.....	89
5.4.	Proyeksi Penduduk DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin dan Kotamadya Pada Tahun 2000.....	90
5.5.	Jumlah Responden Menurut Lokasi Tempat Tinggal	109
5.6.	Jumlah Responden Menurut Kelompok Umur	111
5.7.	Jumlah Responden Menurut Golongan	112
5.8.	Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan	113
5.9.	Rata-rata Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana	114
5.10.	Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Gaji	115
5.11.	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Keselamatan Kerja.....	116
5.12.	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Sosial	117
5.13.	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Penghargaan	118
5.14.	Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri	119
5.15.	Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta	121
5.16.	Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.....	124
5.17.	Hasil Perhitungan Prestasi Kerja Antara Penyuluh KB Sarjana Pria dan Penyuluh KB Sarjana Wanita di BKKBN DKI Jakarta	130
5.18.	Koefisien Korelasi Rank Spearman Masing-Masing Variabel Bebas.....	133

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1. Proses Motivasi	21
2.2. Motivasi Yang Diberikan Oleh Masing-Masing Model	28
2.3. Hierarchy Of Needs Dari A.H. Maslow	30
2.4. Teori Atribusi Model Vroomian	60
3.1. Kerangka Konseptual	62
4.1. Populasi dan Sub Populasi Penelitian	76
4.2. Sampel dan Sub Sampel Penelitian	77
5.1. Grafik Distribusi Durbin Watson.....	135

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Angket Penelitian	158
Lampiran 2.	Data Nilai Variabel Y, X 1, X 2, X 3, X 4, dan X 5.....	164
Lampiran 3.	Print Out Hasil Pengolahan Data Dengan Program Microstat Untuk Uji F dan Uji t serta uji Durbin Watson/Autokorelasi.....	166
Lampiran 4.	Data Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana.....	169
Lampiran 5.	Print Out Hasil Pengolahan Data Dengan Program Microstat untuk Uji Kesamaan Dua Rata - Rata	170
Lampiran 6.	Print Out Hasil Pengolahan Data Dengan Program Microstat Untuk Uji Multikolinieritas	171
Lampiran 7.	Print Out Hasil Pengolahan Data Dengan Program Microstat Untuk Uji Heteroskedastik	172
Lampiran 8.	Tabel t	174
Lampiran 9.	Tabel F	175
Lampiran 10.	Tabel Nilai-Nilai Statistik Durbin-Watson.....	179
Lampiran 11.	Surat Ijin Penelitian	180

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Terdapat 2 (dua) alasan mengapa pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam pembangunan nasional. Pertama, bahwa dalam masyarakat yang sedang berkembang, dengan jumlah penduduk yang besar, dimana perbandingan antara penduduk sebagai modal dan sebagai beban pembangunan masih kurang seimbang. Kedua, sesuai dengan azas pembangunan yang berkelanjutan sebagaimana yang diamanatkan dalam GBHN 1988, bahwa penyiapan pendidikan sebagai sumber daya manusia yang mampu dan bijaksana dalam mengolah sumber daya alam serta mampu menghadapi tantangan dalam mempertahankan laju pembangunan merupakan suatu keharusan. Strategi dasar yang dihadapi dalam pembangunan sumber daya manusia adalah bagaimana mengubah dan meningkatkan penduduk yang pada mulanya sebagai beban akhirnya menjadi subyek pembangunan. Upaya perubahan tersebut bukan sekedar menyangkut perubahan proporsi usia produktif manusia Indonesia, melainkan bagaimana meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam usia produktif, termasuk persiapan bagi mereka yang berusia pra-produktif dan pengembangan atau mempertahankannya pada usia pasca-produktif.

Upaya untuk memahami kualitas manusia, disadari ada kaitan yang sangat kompleks dengan faktor-faktor sosial budaya dan lingkungan yang ada, oleh karena itu pendekatan yang paling tepat dalam rangka pengkajian kualitas tersebut ialah memandang kesatuan

manusia dengan lingkungannya, sementara itu manusia sendiri sebagai kesatuan bio-psiko-sosial yang terdiri dari unsur-unsur biologis atau fisik, sosial budaya dan mental. Berdasarkan pendekatan lingkungan tersebut, maka upaya peningkatan kualitas manusia atau penduduk Indonesia semestinya dengan cara memperhatikan unsur-unsur yang ada tersebut serta memperhatikan kesatuan lingkungannya.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Makin luas pandangan seseorang semakin merasa masih banyak kebutuhannya yang belum terpenuhi, bahkan manusia akan cenderung untuk mempunyai kebutuhan yang tak terhingga, artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Salah satu upaya dalam kehidupan keluarga agar bisa memuaskan kebutuhan tersebut, kaum wanita sebagai istri ikut bekerja dengan harapan bisa menambah pendapatan keluarga dan kaum pria sebagai kepala keluarga bekerja penuh semangat agar pendapatannya dapat menjadi andalan penghasilan keluarga. Mengingat fungsi wanita hanya sebagai pelengkap dalam memperoleh pendapatan, maka motivasi kerja dan prestasi kerjanya akan berbeda dengan kaum pria yang penghasilannya diharapkan mampu menjadi andalan keluarga.

Berbagai usaha yang dilakukan manusia untuk memenuhi aneka ragam kebutuhannya adalah salah satunya dengan menjadi anggota suatu organisasi. Stoner (1991 : 9) menyatakan suatu organisasi diperlukan manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan, sebagai alat untuk melestarikan pengetahuan serta sebagai sumber karier. Organisasi itu sendiri, pada dasarnya dibentuk untuk mencapai beberapa tujuan antara lain, (a) untuk memaksimalkan nilai saham

atau nilai perusahaan, (b) untuk memperoleh efisiensi dan efektifitas kerja, (c) untuk memperoleh kepuasan dan pengembangan karyawan, (d) untuk memperoleh kualitas produk atau jasa, (e) untuk melaksanakan pelayanan masyarakat. Terry (1986 : 3) menyatakan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya/bahan baku, mesin, metode, pasar dan manusia.

Salah satu sumber daya tersebut, di mana sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, hal ini dikarenakan tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari sumber daya manusia. Peran manajer sumber daya manusia akhirnya bergeser, mula-mula peran yang dominan adalah untuk membantu manajemen puncak dalam usaha memperoleh dan memelihara sumber daya manusia, kemudian manajer terus menerus mencari program yang akan mendukung tercapainya sasaran organisasi dan sasaran individu (Flippo, 1992:5).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan proses produksi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama. Seringkali kegagalan perusahaan dikarenakan pengelolaan sumber daya manusianya tidak diperhatikan sepenuhnya. Suharto (1994 : 8) menyatakan bahwa, pengelolaan sumber daya manusia mencakup variabel-variabel sebagai berikut : (1) Mencari sumber daya manusia, (2) Gaji, (3) Kesejahteraan, (4) Pengembangan, (5) Promosi, dan (6) Diakhiri dengan pemberhentian.

Pada masa globalisasi ini semakin dirasakan dan disadari bahwa, dalam menjalankan kegiatan organisasi faktor sumber daya manusia menduduki peranan yang paling penting, walaupun faktor manusia itu sangat penting, namun faktor lainnya seperti uang, mesin, bahan, dan metode kerja tetap diperlukan/diperhatikan dalam menunjang pencapaian tujuan

organisasi. Mengingat faktor sumber daya manusia menjadi faktor penting, maka hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antar karyawan maupun dengan atasan dalam organisasi menjadi pusat perhatian. Siagian (1997 : 286) menyatakan bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan karyawan antara lain menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stres, konseling dan penerapan sanksi disipliner, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup kekarayaan para pekerja.

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi mutlak diperlukan, maka harus dicari dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Pencermatan nilai karya sumber daya manusia dapat dilihat dari gaji, selain itu gaji juga menunjukkan status. Jadi gaji merupakan faktor penting bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga strategi organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan melalui kebijakan gaji. Pada dasarnya gaji merupakan bagian dari alat motivasi yang fungsinya untuk merangsang peningkatan prestasi kerja, selain itu promosi juga dapat dijadikan alat motivasi kerja, hal ini disebabkan sumber daya manusia yang dipromosikan harus mempunyai kualifikasi kinerja yang baik. Sebaliknya apabila sumber daya manusia sudah tidak produktif lagi, karena faktor usia atau kesehatan maka harus diberhentikan.

Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada karyawannya. Jikalau pimpinan dapat mengelola karyawannya dengan baik, maka besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lancar dan memuaskan, dengan demikian pimpinan dalam suatu organisasi harus

menyadari pentingnya pemberian motivasi karyawan, sehingga karyawannya mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Kurangnya motivasi atau motivasi yang rendah cenderung akan mengakibatkan penurunan penampilan kerja atau terjadi kemalasan kerja, namun masih ada variabel lain yang pantas diperhatikan, yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, misalnya sosial budaya, lingkungan kerja, kesegaran dan kesehatan jasmani serta sarana dan prasarana kerja.

Badan Koordinasi Keluarga Berencana (BKKBN) merupakan salah satu wujud nyata sebuah organisasi, dimana BKKBN itu merupakan lembaga non ekonomi yang mengadakan pelayanan jasa atau mengadakan pelayanan alat kontrasepsi bagi masyarakat yang ingin mengatur jarak kelahiran dan jumlah anak yang dikehendaki. Jasa yang dihasilkan BKKBN tersebut tidak akan lepas dari faktor-faktor produksi, adapun faktor produksi yang fungsinya untuk menghasilkan jasa tersebut adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja, dana, sarana dan prasarana serta metode. Dapat dikatakan bahwa faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia perlu mendapat perhatian secara khusus, dikarenakan tenaga manusia menduduki peranan yang sangat penting di dalam pelaksanaan pelayanan jasa kontrasepsi.

BKKBN merupakan instansi pemerintah yang berbentuk non departemen yang mempunyai tugas pokok mengatur kelahiran dan mengendalikan jumlah penduduk Indonesia. Karyawan BKKBN bagian lapangan atau biasa disebut dengan tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) merupakan tenaga ujung tombak bagi organisasi BKKBN, dengan demikian PKB mempunyai peranan strategis dalam perkembangan organisasi BKKBN. Jadi PKB mempunyai kontribusi terhadap keberhasilan BKKBN, sehingga kemajuan BKKBN

juga ditentukan adanya para PKB yang mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi, dengan adanya PKB yang mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi, maka diharapkan akan diperoleh adanya prestasi kerja yang tinggi pula.

Diantara para PKB tersebut ada PKB yang berpendidikan sarjana dan selanjutnya disebut dengan Penyuluh KB Sarjana. Pemberian motivasi bagi Penyuluh KB Sarjana dengan Penyuluh KB Non Sarjana sudah barang tentu akan lain. Pemberian motivasi bagi Penyuluh KB Non Sarjana lebih ditekankan pada pemenuhan kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis (sandang, papan, pangan). Pemberian motivasi bagi Penyuluh KB Sarjana lebih ditekankan pada kebutuhan penghargaan, karena diasumsikan bahwa kebutuhan yang lebih rendah seperti kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis (sandang, papan dan pangan) telah terpenuhi dengan baik dan sempurna dikarenakan mereka itu berasal dari kelas sosial ekonomi menengah ke atas. Adapun kebutuhan keselamatan kerja juga telah dapat dipenuhi dengan baik, karena mereka secara psikologis telah matang emosionalnya, sehingga mereka dalam bekerja sudah merasa mampu menjaga keselamatannya sendiri. Kebutuhan sosial juga mampu dipenuhi sebab dengan kematangan jiwanya tersebut mereka mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga mereka dengan mudah dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Peningkatan motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi BKKBN, karena dengan motivasi akan dapat memacu semangat dan gairah kerja dan akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi manusia menurut Maslow ada lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian di depan, maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang : **ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA BERPENDIDIKAN SARJANA DI BKKBN DKI JAKARTA.**

1.2. Rumusan masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta ?
- 1.2.2. Diantara variabel-variabel di atas, variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta ?
- 1.2.3. Apakah terdapat perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana Pria dengan Penyuluh KB Sarjana Wanita di BKKBN DKI Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

- 1.3.1. Untuk mengetahui variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

- 1.3.2. Untuk mengetahui salah satu variabel motivasi tersebut di atas, yang mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana.
- 1.3.3. Untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilaksanakan, maka hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

- 1.4.1. Bagi pimpinan BKKBN, dapat dipakai sebagai acuan dalam memberikan motivasi pegawai, sehingga prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana dapat ditingkatkan.
- 1.4.2. Bagi pihak yang berkepentingan melaksanakan penelitian lebih lanjut, dapat dipakai sebagai bahan informasi atau daftar bacaan.
- 1.4.3. Bagi dunia ilmu pengetahuan, dapat memberikan sumbangan pengetahuan khususnya dalam lingkup sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara garis besar dalam penulisan tesis atau hasil penelitian ini akan dibahas dalam 7 (tujuh) bab, yaitu dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I. PENDAHULUAN

Bab I ini berisikan : Pertama, mengemukakan latar belakang masalah penelitian yaitu menceritakan tentang alasan pemilihan obyek penelitian yang sesuai dengan alur pikir yang logis, sehingga bisa dipilih judul penelitian tentang motivasi. Kedua, akan mengemukakan

tentang rumusan masalah, isinya kalimat pertanyaan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu apakah variabel-variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, selain itu menanyakan variabel mana yang dominan pengaruhnya serta menanyakan tentang ada tidaknya perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita. Ketiga, mengemukakan tentang tujuan penelitian yaitu keinginan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel motivasi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta dan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya, serta untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan wanita. Keempat, mengungkapkan tentang manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian, yaitu manfaat bagi instansi BKKBN dalam memotivasi Penyuluh KB Sarjana sehingga prestasi kerjanya dapat dioptimalkan dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya guna pelaksanaan penelitian lebih lanjut.

Bab II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab II tentang tinjauan pustaka ini berisikan : Pertama, menyajikan tentang penelitian sebelumnya yang tujuannya untuk referensi dan sekaligus sebagai bahan pembanding dalam penelitian yang sedang dilaksanakan. Kedua, menyajikan tentang landasan teori, dalam landasan teori ini berisikan beberapa teori yang mendukung penelitian. Landasan teori ini terutama akan menguraikan mengenai : pengertian motivasi, proses motivasi, pemberian motivasi yang efektif, teori-teori motivasi, variabel-variabel motivasi,

pengertian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, bentuk kesalahan dalam penilaian prestasi kerja, metode-metode/teknik penilaian prestasi kerja, dan hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja.

Bab III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab III ini berisikan : Pertama, mengemukakan tentang kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini pada dasarnya merupakan sintesis dari tinjauan pustaka, yang fungsinya sebagai kerangka dan sekaligus menunjukkan alur berpikir di dalam pelaksanaan penelitian. Kedua, menyajikan hipotesis penelitian, hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara dari penelitian dan sifatnya masih memerlukan analisis (pembuktian) lebih lanjut.

Bab IV. METODE PENELITIAN

Bab IV mengungkap tentang metode penelitian yang berisikan : Pertama, membahas mengenai identifikasi variabel penelitian yang berisi tentang pembagian variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah variabel-variabel motivasi yaitu meliputi : Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana. Kedua, membahas tentang definisi operasional variabel penelitian yaitu definisi secara operasional untuk masing-masing indikator variabel yang digunakan dalam penelitian. Ketiga, mengemukakan tentang jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian. Keempat, mengemukakan tentang prosedur pengumpulan data yaitu menjelaskan tentang proses pengumpulan data. Kelima, membahas mengenai populasi dan sampel penelitian yaitu berisi tentang jumlah

populasi obyek penelitian dan penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian. Keenam, mengemukakan tentang model analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan model regresi linear berganda dan analisis variance. Ketujuh, mengemukakan tentang teknik analisis, adapun teknik analisis yang digunakan adalah Uji Regresi secara simultan (Uji F), Uji Regresi secara parsial (Uji t) dan Uji Kesamaan Dua Rata-rata serta uji evaluasi ekonometri, yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastik dan uji autokorelasi.

Bab V. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

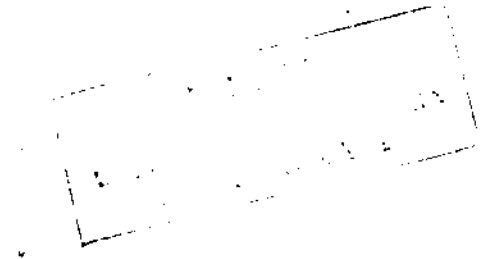
Bab V ini berisikan : Pertama, hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran wilayah penelitian, gambaran Instansi BKKBN, gambaran Penyuluh KB Sarjana, deskripsi non variabel dan mendeskripsikan variabel-variabel penelitian. Kedua, mengungkap tentang analisis hasil penelitian yaitu menghitung uji serentak atau simultan (uji F) untuk membuktikan hipotesis pertama, menghitung uji parsial (uji t) guna membuktikan hipotesis kedua dan menghitung uji kesamaan dua rata-rata untuk membuktikan hipotesis ketiga, serta diadakan uji ekonometri yaitu melakukan uji tentang asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastik dan uji autokorelasi.

Bab VI. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab VI ini akan menguraikan tentang pembahasan hasil penelitian yaitu membahas deskripsi hasil penelitian yang mencakup hubungan variabel-variabel motivasi terhadap prestasi kerja, hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

Bab VII. SIMPULAN DAN SARAN

Bab VII ini merupakan bab terakhir, yang berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan berisi saran-saran yang bermanfaat baik bagi instansi, peneliti sendiri maupun bermanfaat untuk pengembangan penelitian selanjutnya, sedangkan pada sub bab saran akan diberikan rekomendasi mengenai beberapa kemungkinan yang sebaiknya dilakukan oleh instansi BKKBN pada masa yang akan datang serta kemungkinan perbaikan apabila akan dilakukan penelitian lanjutan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang bertemakan tentang motivasi, ternyata telah dilakukan oleh banyak peneliti, diantaranya : Pertama, Budiarsi (1991) dari Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, telah meneliti mengenai **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Korek Api di Jawa Timur**. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tujuan Penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dengan unsur-unsur dasar yang terdiri dari *ability, motivation and opportunity* mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk mengungkapkan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut adalah :

1. Diduga bahwa faktor-faktor *ability, motivation dan opportunity* mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dimana ketiganya merupakan unsur-unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Diduga bahwa *motivation* dalam individu tenaga kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh.

Hasil penelitiannya menunjukkan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia yang dijabarkan menjadi *ability, motivation and opportunity*, mempunyai pengaruh berarti terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri korek api di Jawa Timur. Hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa individu yang bekerja secara perorangan mempunyai korelasi dengan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,68 dengan $p < 0,01$ dan untuk individu yang bekerja dalam kelompok mempunyai korelasi sebesar 0,52 dengan $p < 0,01$.
2. Dari ketiga unsur yaitu *ability, motivation dan opportunity* dalam pengembangan sumber daya manusia ternyata yang paling berpengaruh adalah unsur motivasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa individu yang bekerja secara perseorangan mempunyai korelasi dengan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,43 dengan $p < 0,01$ dan untuk individu yang bekerja dalam kelompok mempunyai korelasi sebesar 0,25 dengan $p < 0,01$.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (1990) dari Fakultas Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, adapun judul penelitiannya adalah **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Pakaian Jadi di Kotamadya Surabaya**. Hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Penelitian tersebut bertujuan :

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat jabatan kelompok pekerja terhadap tingkat kebutuhan mereka.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pekerja operasional.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

1. Diduga ada pengaruh tingkat jabatan kelompok pekerja terhadap tingkat kebutuhan mereka.
2. Diduga ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja operasional.

Hasil penelitiannya menunjukkan :

1. Terdapat pengaruh tingkat jabatan kelompok kerja terhadap tingkat kebutuhan mereka, yang mempunyai pengaruh agak rendah ($c = 0,2242$) dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat ($p < 0,01$).
2. Kelompok pekerja tingkat tinggi mempunyai kebutuhan fisiologis sebesar 50 % dari pendapatan.
3. Kelompok pekerja tingkat menengah mempunyai kebutuhan fisiologis sebesar 58,78 % dari pendapatan.
4. Kelompok pekerja tingkat rendah mempunyai kebutuhan fisiologis sebesar 82,30 % dari pendapatannya.
5. Adapun pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja para pekerja operasional adalah cukup ($C = 0,4639$) pada taraf signifikansi yang kuat ($p < 0,01$).

Perbedaan penelitian ini dengan kedua penelitian tersebut di atas adalah :

- a. Penelitian ini khusus mengamati variabel-variabel motivasi pada obyek yang berbeda dengan ke dua penelitian tersebut di atas.
- b. Penelitian ini tidak membedakan tingkat kebutuhan berdasarkan tingkat jabatan, tetapi membedakan prestasi kerja berdasar jenis kelamin.

c. Penelitian ini khusus mengamati motivasi individu dalam kelompok, yang dilakukan pada Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya semua manusia mempunyai potensi untuk berusaha dan bertindak, dimana tindakan-tindakan manusia tersebut akan tertuang ke dalam beberapa bentuk aktivitas, fungsi dari aktivitas ini adalah untuk mempertahankan siklus hidupnya. Kemampuan berusaha dan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (dibawa dari lahir) maupun dipelajari (dalam perkembangannya), walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi manusia untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (pekerjaan).

Mengingat tidak selalu dan tidak semua *ability* itu muncul ke dalam bentuk *performance*, maka dapat dipastikan ada faktor-faktor atau kekuatan-kekuatan tertentu yang menyebabkan *ability* itu teraktualisasi dalam *performance*, dengan memahami kekuatan apa yang mendorong manusia berperilaku, maka dapat dipastikan, bahwa perilaku ini sebagai kemauan (*will*) untuk bertindak. Tentunya dalam hal ini belum dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai proses dibalik aktualisasi dari *ability* pada manusia di saat-saat tertentu, oleh karena itu para ahli perilaku dalam menggambarkan mengenai proses aktualisasi dari *ability* ini dituangkan ke dalam proses motivasi.

Suatu organisasi dapat dikatakan bisa mencapai tujuannya dengan baik (berhasil), jikalau salah satu indikatornya bisa dimanage lebih sempurna yaitu pendayagunaan sumber daya manusianya harus dikelola dengan baik. Seorang pimpinan dalam suatu instansi sangat perlu memahami dan sekaligus mampu melaksanakan teknik-teknik untuk memelihara dan meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Salah satu teknik memelihara dan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut diantaranya adalah memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai tersebut bisa terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan prestasi kerjanya dapat memuaskan.

Secara etimologis kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere* yang artinya menggerakkan, sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Motivation* yang berarti dorongan atau alasan. Arti kata ini tentu saja belum bisa memberikan gambaran yang cukup jelas tentang bagaimana perilaku manusia itu teraktualisasi. Guna memahami proses apa yang terjadi, dan bagaimana bisa membuat seseorang berperilaku secara aktual, maka perlu mengkaji beberapa definisi yang dibuat beberapa ahli.

Sebelum menguraikan panjang lebar tentang definisi motivasi, maka alangkah baiknya terlebih dahulu memahami tentang istilah motif, motivasi dan motivasi kerja agar nantinya tidak terjadi salah penafsiran dalam penggunaan istilah tersebut. Pada hakekatnya motif merupakan rangsangan seseorang untuk bertingkah laku atau alasan seseorang melaksanakan tingkah laku. Jadi dapat diuraikan secara singkat pengertian dari ketiga istilah tersebut adalah :

- a. Motif adalah dorongan atau alasan.
- b. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan.
- c. Motivasi kerja adalah pendorong semangat untuk bekerja.

Carl Heyel dalam *The Encyclopaedia of Management* (Martoyo, 1996 : 154) mendefinisikan motivation adalah *Motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implier the determination of the nature and locus of the forecas inducing the degree of readiness*. Secara garis besar yang dimaksud dengan motivasi merupakan kesiapan sistematis yang mampu mendorong seseorang melakukan sesuatu kegiatan guna meraih tujuan yang diinginkan dan secara tidak langsung mengarah pada pencapaian kebutuhan yang dapat memberi tingkat kepuasan tertentu.

The Liang Gie (Martoyo, 1996 : 155) mendefinisikan motivasi adalah sebagai berikut :

Motivating adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Wexley dan Yukl (As'ad, 1998 : 45) memberikan definisi tentang motivasi sebagai berikut : Motivasi adalah *"the process by which behavior is energized and directed"*, maksudnya adalah bahwa motivasi itu pemberian atau penimbunan motif. Lebih lanjut As'ad (1998 : 68) menyatakan bahwa pada dasarnya yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas.

Adapun Koontz et al. (Ali, 1989 : 115) mendefinisikan tentang motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan.

Manullang (1988 : 150) mendefinisikan motivasi adalah sebagai daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan pada beberapa definisi dari pendapat para ahli tersebut di atas, maka bisa dideskripsikan tentang karakteristik pokok motivasi. Adapun karakteristik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dirasakan tentang adanya kebutuhan atau ketidakseimbangan.
2. Mampu memacu perilaku manusia atau organisasi.
3. Ada suatu tenaga dalam diri manusia.
4. Ada dorongan yang membuat manusia berperilaku.
5. Lingkungan bisa memperbesar dorongan ini.
6. Bisa mengarahkan perilaku, dan perilaku yang ditimbulkan selalu terfokus pada tujuan.
7. Perilaku yang timbul selalu dijaga kekuatannya atau ditingkatkan.

Jadi dorongan individu untuk bertingkah laku itu dapat dirasakan apabila individu tersebut mempunyai kebutuhan dan akhirnya kebutuhan tersebut mampu memacu individu untuk berperilaku, sedangkan lingkungan disekitar individu dapat memberikan semangat pada

diri individu, yang nantinya bisa berakibat untuk memperkuat intensitas dari dorongan tersebut dan akhirnya semua itu akan mengarahkannya kembali ke dalam dorongan semula yang berbentuk perilaku yang terdahulu.

2.2.2. Proses Motivasi

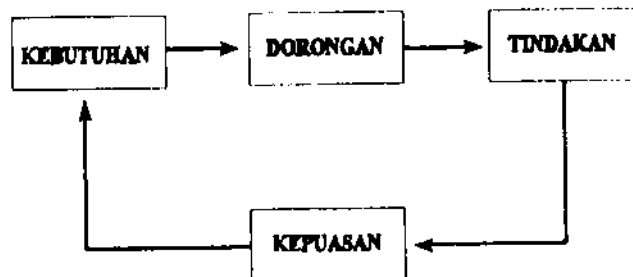
Berdasarkan uraian tentang pengertian motivasi dan karakteristik motivasi tersebut di atas, maka dapat diterangkan tentang proses terjadinya motivasi, dalam proses motivasi ini dapat menggambarkan dinamika dari motivasi dan dari dinamika tersebut dapat mendorong manusia untuk berperilaku.

Seseorang bersedia untuk menjadi anggota suatu organisasi, dikarenakan mereka sangat percaya bahwa dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi, maka tujuan-tujuan pribadi (kebutuhan fisik dan non fisik) mereka akan tercapai. Sebagai ilustrasi, uang yang diperoleh dari pekerjaan memungkinkan seseorang dapat untuk mencukupi kebutuhannya dan dari organisasi tersebut seseorang membutuhkan pengakuan atas prestasi, butuh rasa aman, butuh dukungan sosial.

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya. Satu prinsip yang umum berlaku bagi semua kebutuhan tersebut adalah setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi. Timbulnya kebutuhan tersebut dapat mempunyai tujuan yang sama atau dengan tujuan yang sudah berubah. Contoh : kebutuhan fisik yaitu kebutuhan pakaian, setelah seseorang memakai baju, maka dalam jangka waktu tertentu akan merasakan ingin punya baju yang

lebih baik/baru. Contoh lain seseorang yang ingin promosi dalam pekerjaan, maka setelah promosi jabatan dilaksanakan, lewat beberapa waktu, seseorang tersebut akan mulai merasakan kebutuhan promosi ke taraf yang lebih tinggi. Jadi proses motivasi ini akan berjalan terus menerus untuk segala macam kebutuhan, dengan demikian komponen-komponen dari proses motivasi terdiri dari :

1. Adanya kebutuhan,
2. Dorongan untuk bertindak laku,
3. Melaksanakan tindakan,
4. Timbul Kepuasan



Gambar 2.1. Proses Motivasi

Sumber : Ranupandojo dan Husnan (1997 : 199)

Setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya berbeda-beda antara individu satu dengan individu lainnya. Kebutuhan ini menunjukkan kekurangan yang dialami individu pada saat tertentu baik bersifat biologis (misal kebutuhan makan), kebutuhan

sosiologis (misal kebutuhan afiliasi) atau psikologis (misal kebutuhan berprestasi) dan kebutuhan aktualisasi. Timbulnya kebutuhan ini bisa membuat ketidakseimbangan dalam diri individu, yang mendorong individu itu untuk berusaha mengurangi ketidakseimbangan tersebut. Dorongan untuk mengurangi ketidakseimbangan ini dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, setelah tujuan tercapai melalui tindakan, maka akan terasa terpuaskan, namun pada jangka waktu tertentu sudah pasti akan timbul kebutuhan lagi yang perlu untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu, maka prinsip yang berlaku adalah proses motivasi (gambar 2.1), namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk ke dalam golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan Maslow.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan, bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama (fisiologis) ini akan menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kebutuhan kelompok kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya. Sebagai contoh bila seseorang membutuhkan mobil (kebutuhan fisiknya) sudah terpuaskan, maka ia akan membutuhkan keamanan dan keselamatan di jalan (mencari SIM), dan kemudian baru memenuhi kebutuhan sosialnya yaitu ingin berkunjung ke famili atau teman, selanjutnya akan membutuhkan penghargaan dari orang lain karena telah memiliki mobil dan seterusnya.

2.2.3. Pemberian Motivasi yang Efektif

Motivasi merupakan hal yang sangat kompleks, walaupun demikian ada cara-cara praktis yang dapat dikembangkan oleh para pimpinan suatu instansi untuk memotivasi pegawainya. Melalui pemahaman terhadap pengertian motivasi, hal-hal yang bisa memotivasi pegawai dan cara-cara memotivasi pegawai, maka para pimpinan akan lebih mengerti dan mampu memotivasi pegawainya, sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat.

Upaya dalam memotivasi pegawai, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat yaitu disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang mengitari pegawai. Pada dasarnya ada 4 (empat) situasi yang dapat dipilih pimpinan dalam memotivasi pegawainya. Para pimpinan dapat menggunakan salah satu atau lebih situasi yang memungkinkan untuk memotivasi pegawai. Keempat situasi tersebut adalah :

1. Pemberian motivasi dilaksanakan pada waktu memberikan tugas kepada bawahan.
2. Motivasi diberikan saat pimpinan mengecek pelaksanaan tugas tersebut.
3. Motivasi diberikan pada waktu pimpinan memberikan pengarahan untuk menyelesaikan suatu tugas.
4. Pemberian motivasi diberikan pada saat pimpinan melakukan percakapan-percakapan ringan dengan pegawainya.

Ketiga situasi tersebut yaitu situasi pertama, kedua dan ketiga biasanya dilakukan secara terencana, dengan demikian pimpinan telah menyiapkan perintah yang akan diberikan, pekerjaan apa yang akan dicek dan tugas mana yang perlu diarahkan. Pada umumnya ketiga situasi motivasi ini dilakukan pada waktu staf meeting (rapat staf). Situasi keempat berbeda

dengan ketiga situasi lainnya karena sifatnya spontan, bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja. Ide dasarnya adalah menyatakan sesuatu yang singkat, langsung dan berkaitan dengan hal-hal yang memotivasi pegawai, apakah itu perasaan bangga, rasa berarti, rasa aman, rasa memiliki atau pengakuan. Sebagian besar pegawai akan bersemangat kerja kembali bila mendapatkan komentar yang spontan dan jujur dari pimpinannya langsung.

Mengingat motivasi itu merupakan suatu yang bersifat pribadi, maka dalam penyampaian pesan pelaksanaan tugas harus dilakukan secara pribadi pula, sehingga memungkinkan pesan tersebut lebih mampu memotivasi karyawan lebih besar. Adapun cara penyampaian pesan pelaksanaan tugas agar karyawan lebih termotivasi adalah :

1. Gunakan kata-kata yang singkat dan sopan,
2. Perintahnya harus yang jelas dan mudah dimengerti,
3. Beri gambaran yang kongkrit dan mudah dilaksanakan.

Pada umumnya motivasi dilakukan sebagai salah satu usaha yang dilakukan oleh suatu instansi untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai, dan tujuan akhirnya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, tetapi kadangkala dalam pemberian motivasi itu belum tentu bisa mengenai sasaran (efektif). Pemberian motivasi dapat efektif menurut Armstrong (1990 : 69) perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong ke arah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.

3. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan perasaan puas diri dan kelambanan.
4. Memahami bahwa disamping semua faktor di atas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Maksud dari pengertian tersebut di atas adalah bahwa pemberian motivasi kepada pegawai akan efektif, bila didukung dengan beberapa kondisi. Kondisi tersebut diantaranya

- a. Kondisi struktural (pembagian kerja) kepada para pegawai, paling tidak pembagian kerja tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan atau bakat mereka.
- b. Perusahaan juga harus mempersiapkan kondisi sosial (hubungan antar pekerja) yang diciptakan sebaik mungkin (penuh dengan rasa kekeluargaan).
- c. Pemberian motivasi hendaknya disesuaikan dengan harapan para pegawai itu sendiri.
- d. Sistem upah oleh instansi kepada pegawai harus dapat diterima dengan baik oleh pegawai.
- e. Tumbuhkan kondisi bahwa, seorang pegawai harus dapat diterima dengan baik oleh anggota kelompok dimana mereka bekerja.

2.2.4. Model Motivasi

Ranupandojo dan Husnan (1997 : 201) membagi model motivasi menjadi 3 (tiga) model yaitu :

1. Model Tradisional (Traditional Model)

Tokoh dari model tradisional ini adalah FW. Taylor. Menurut model tradisional ini menganggap bahwa pegawai itu pada dasarnya pemalas atau kurang bergairah dalam bekerja.

Berdasarkan atas asumsi ini maka menurut model tradisional, agar pegawai dapat berprestasi atau produktif, maka perlu adanya dorongan yaitu berupa imbalan atau insentif. Melalui insentif tersebut pegawai akan terpacu kerjanya, sehingga dengan semakin tinggi prestasi kerjanya akan semakin besar pula insentif yang diperolehnya. Martoyo (1996 : 159) menyatakan apabila pegawai itu rajin dan aktif bekerja, maka gajinya akan dinaikkan. Ranupandojo dan Husnan (1997 : 201) menyatakan bahwa untuk memberikan dorongan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan berhasil, maka para pimpinan harus menggunakan sistem upah insentif. Jadi pegawai tersebut semakin berprestasi, maka semakin besar penghasilan mereka.

2. Model Hubungan Manusia (Human Relation Model)

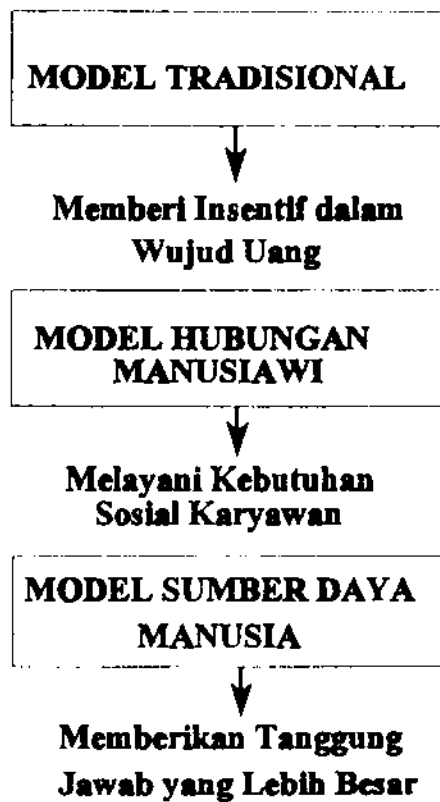
Pencetus dari model hubungan manusiawi ini adalah Elton Mayo. Asumsi dari model hubungan manusiawi ini, bahwa pegawai akan termotivasi bila mereka dibuat merasa penting dan berguna, serta diakui kebutuhan sosialnya. Sesuai dengan model ini maka pegawai dari suatu instansi harus diberi kebebasan dalam mengambil keputusan untuk menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga mereka akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi agar pegawai dapat termotivasi dalam aktivitas tugasnya, maka pimpinan harus memperlakukan pegawai dengan penuh tenggang rasa dan penuh perhatian, sehingga kebutuhan sosial karyawan benar-benar dihargai dan dijunjung tinggi, akhirnya kepuasan kerja terpenuhi.

3. Model Sumber Daya Manusia (Human Resources Model)

Tokoh-tokoh dalam model sumber daya manusia ini diantaranya adalah McGregor, Maslow dan Argyris. Model sumber daya manusia ini berpendapat bahwa pegawai dari suatu instansi itu termotivasi kerjanya bukan hanya karena faktor upah atau kepuasan kerja belaka, melainkan yang membuat pegawai itu termotivasi sangat kompleks. Pada dasarnya menurut model sumber daya manusia ini berasumsi bahwa setiap orang itu mempunyai dorongan untuk menjalankan tugas dengan baik dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga para pegawai akan memperoleh kepuasan karena prestasinya yang tinggi. Jadi sesuai dengan asumsi ini, bahwa para pegawai sebaiknya diberi tanggung jawab yang lebih luas dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang memadai, hal ini dikarenakan setiap orang itu pada dasarnya sudah mempunyai dorongan untuk bekerja dengan tekun, rajin dan bekerja dengan baik, sehingga mereka dapat mencapai tujuan sesuai dengan cara mereka sendiri.

Ranupandojo dan Husnan (1997 : 203) menyatakan bahwa tugas pimpinan sesuai dengan model sumber daya manusia ini bukanlah "menyuap" para pegawai dengan gaji yang tinggi untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan oleh pimpinan seperti dalam model tradisional ataupun memanipulir mereka dengan cara yang lebih manusiawi seperti dalam model hubungan manusiawi. Tugas pimpinan sesuai dengan model sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian setiap pegawai bisa menyumbangkan karyanya sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka masing-masing.

Ketiga model motivasi tersebut di atas merupakan tahapan perkembangan pandangan tentang motivasi, dimana perkembangan tersebut sejalan dengan berkembangannya ilmu pengetahuan dan teknologi. Secara skematis ketiga model tersebut di atas dapat dilihat dalam gambar 2.2 berikut ini.



Gambar 2.2. Motivasi Yang Diberikan Oleh Masing-masing Model

Sumber : Ranupandojo dan Husnan (1997 : 204)

2.2.5. Teori-Teori Motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu itulah yang disebut dengan motivasi. Berikut merupakan teori-teori motivasi yang paling banyak dikenal dewasa ini.

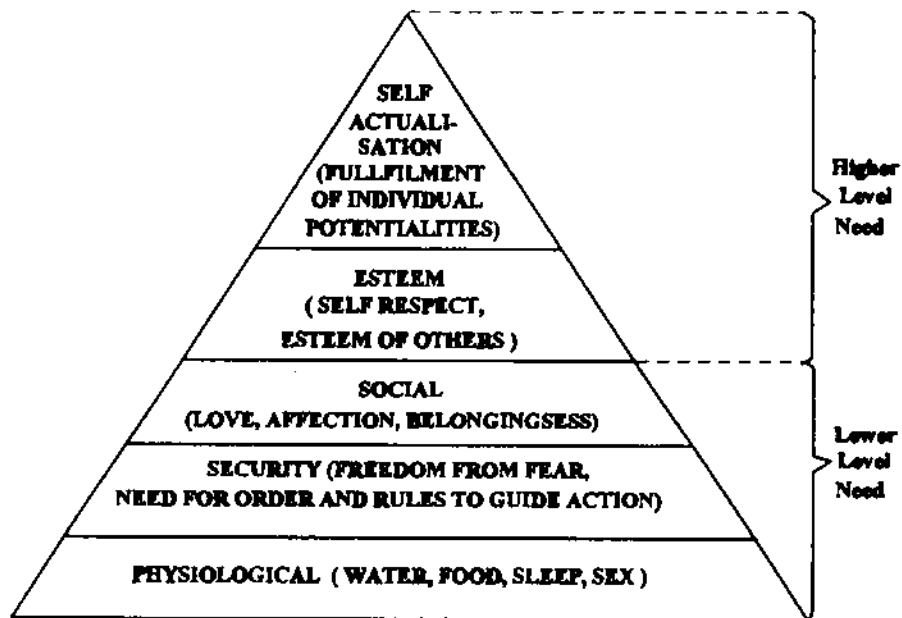
2.2.5.1. Teori Hierarki Kebutuhan Dari Maslow

Salah satu teori motivasi yang banyak digunakan secara luas adalah teori motivasi yang berdasarkan **Hirarki Kebutuhan Secara Individu** yang dikemukakan oleh Maslow.

Maslow et al. (1991 : 167) menyatakan bahwa teori kebutuhan tersebut adalah :

- a. *Physiological needs* : the need to food, water and air.
- b. *Safety and security needs* : the need for security, stability and the absence from pain, threat or illness.
- c. *Social needs* : the need for affection, belongingness, love.
- d. *Esteem needs* : the need for personal feelings of achievement or self-esteem and also a need for recognition or respect from others.
- e. *Self actualization needs* : the need to become all one is capable of becoming, to realize one's own potential, or achieve self fulfillment.

Teori Maslow ini berbentuk hierarki kebutuhan secara individu yang terdiri dari 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia. Adapun hierarki kebutuhan dari Maslow lebih jelasnya dapat diamati dalam gambar 2.3.



Gambar 2.3. Hierarchy Of Needs Dari A.H. Maslow

Sumber : Martoyo (1996 : 149)

A.H. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia yang paling pokok terdapat pada tingkatan paling bawah atau pertama yaitu kebutuhan fisiologis yaitu terdiri dari kebutuhan akan sandang, papan, pangan, kesehatan, sex dll. Kebutuhan pada level kedua berupa kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu diantaranya kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman dll. Kebutuhan pada level ketiga adalah kebutuhan sosial yang terdiri dari kebutuhan akan rasa cinta kasih, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan yang lain, kepuasan diterima oleh kelompok, rasa kekeluargaan dll. Kebutuhan level keempat berupa

kebutuhan penghargaan, yang terdiri dari kebutuhan kehormatan diri, berprestasi dan kebutuhan pada level kelima adalah aktualisasi diri yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara mandiri, kreativitas, mengembangkan diri dll.

2.2.5.2. Teori Motivasi Higienis Dari Herzberg

Herzberg (Gibson, 1988 : 114) membagi faktor kebutuhan menjadi dua kategori yaitu *dissatisfiers* atau *hygiene* atau *extrinsic factors* dan *satisfiers* atau *motivators* atau *intrinsic factors*. Pengertian masing-masing adalah sebagai berikut :

1. *Dissatisfiers* atau *hygiene* atau *extrinsic factors* yaitu serangkaian kondisi ekstrinsik, berarti faktor ini bersumber dari luar diri seorang pegawai, diantaranya meliputi status seorang pegawai dalam suatu instansi, hubungan pegawai dengan atasan maupun dengan teman-teman sekerja, kebijaksanaan instansi, sistem administrasi dalam instansi, sistem imbalan yang berlaku. *Hygiene* adalah kondisi yang dapat menimbulkan rasa tidak puas bagi pegawai.

Apabila kondisi tersebut di atas tidak ada dalam lingkup pekerjaannya, maka dapat menimbulkan rasa tidak puas para pegawai. Jika kondisinya tidak cukup atau buruk, maka para pegawai merasa ada ketidakpuasan, tetapi bila kondisi tersebut cukup atau bahkan baik, maka belum tentu bisa merangsang pegawai untuk bekerja lebih keras atau lebih giat. Manullang (Martoyo, 1996 : 158) menyatakan apabila faktor-faktor higine ini diperbaiki, maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi jika diabaikan atau bahkan dibiarkan tidak sehat maka pegawai timbul rasa ketidakpuasan.

2. *Satisfiers* atau *motivators* atau *intrinsic factor*, berarti faktor ini bersumber dari dalam diri seorang pegawai. Faktor motivator ini merupakan kondisi yang mampu memuaskan dan mendorong seorang pegawai untuk bekerja lebih giat. Faktor motivator ini diantaranya meliputi pekerjaan seorang pegawai, keberhasilan yang diraih, kemajuan dalam karier dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, sehingga pegawai merasa terpuaskan. Apabila kondisi tersebut terdapat dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan motivasi yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jikalau faktor-faktor tersebut tidak ada dalam pekerjaan, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Teori motivasi Herzberg ini lebih tepat digunakan bagi pegawai kantor yang mempunyai tingkatan lebih tinggi. Lebih jelasnya untuk masing-masing faktor tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1. *Herzberg's Two Factor Theory*

<i>Hygiene Factors</i>	<i>Motivators Factors</i>
<i>Company policy and administration</i> (kebijaksanaan & administrasi instansi)	<i>Achievement</i> (keberhasilan pelaksanaan)
<i>Supervision, technical</i> (Supervisi)	<i>Recognition</i> (pengakuan)
<i>Salary</i> (gaji / upah)	<i>Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)
<i>Interpersonal relations, supervisor</i> (hubungan antar pribadi)	<i>Responsibility</i> (tanggung jawab)
<i>waorking condtions</i> (kondisi kerja)	<i>Advancement</i> (pengembangan)

Sumber : Luthans (1988 : 201)

2.2.5.3. Teori X dan Teori Y Dari McGregor

Teori X dan Y dari Douglas McGregor (Martoyo, 1996 : 150) menyatakan bahwa manusia sering merupakan makhluk yang kontradiktif yaitu sering bertentangan antara yang satu dengan yang lain, misalnya : manusia sering menampilkan diri sebagai makhluk yang lemah lembut dan penyayang, tetapi pada waktu yang sama mempunyai kecenderungan untuk bersikap kasar, bengis dan suka mengganggu.

Teori X dan Teori Y dari McGregor ini termasuk ke dalam teori tradisional, dimana kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Anggapan-anggapan yang mendasari teori X adalah :

1. Rata-rata pegawai itu malas, tidak suka bekerja.
2. Karena tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Rata-rata pegawai senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya di atas segala-galanya.

Teori X ini masih banyak digunakan dalam organisasi karena para pimpinan percaya bahwa anggapan-anggapan itu benar, dan banyak sifat-sifat yang dapat diamati dari perilaku manusia sesuai dengan asumsi-asumsi tersebut. Kenyataannya teori X tidak dapat menjawab seluruh fakta yang ada di dalam organisasi, oleh karena itu McGregor menjawab dengan Teori Y. Asumsi-asumsi Teori Y adalah :

1. Usaha fisik dan mental yang dikeluarkan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain atau istirahat.

2. Rata-rata manusia bersedia belajar, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
3. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreatifitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
4. Pengendalian diri ekstern dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.
5. Keterikatan pada tujuan organisasi adalah fungsi dari penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuan itu.
6. Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan orang untuk mewujudkan potensinya, dan tidak hanya digunakan sebagian.

Asumsi-asumsi dari teori Y ini dapat lebih mengarahkan tercapainya motivasi yang lebih tinggi dan menaikkan kemungkinan terpenuhinya kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Perlu dimengerti, bahwa dasar utama dari Teori Y adalah integrasi dan kerjasama.

2.2.5.4. Teori Motivasi Dari Alderfer

Teori Clayton Alderfer (Siagian, 1997 : 289) dinyatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG (*Existence, Relatedness and Growth*). Teori motivasi Alderfer ini mendasarkan diri pada kebutuhan-kebutuhan setiap individu. Clayton Alderfer membagi kebutuhan-kebutuhan individu menjadi tiga kelompok yang diidentifikasi sebagai *Existence, Relatedness and Growth (ERG)*. *The Existence needs are concerned with survival (psysiological well being), The Relatedness needs stress the importance of interpersonal, social relationships. The Growth needs are concerned with the individual's*

intrinsic desire for personal development. Maksud dari kebutuhan-kebutuhan tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. *Existence needs* (kebutuhan keberadaan) adalah kebutuhan yang fungsinya untuk mempertahankan agar tetap bisa hidup (*survival*), kebutuhan keberadaan ini sesuai dengan kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan/keamanan serta sesuai dengan faktor *hygiene* dari Herzberg.
2. *Relatedness needs* (kebutuhan untuk bergaul) adalah suatu kebutuhan untuk selalu bisa berkomunikasi dengan sesamanya, bisa melakukan hubungan sosial dan dapat melaksanakan kerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan sesuai juga dengan *hygiene* dari Herzberg.
3. *Growth needs* (kebutuhan untuk maju) yaitu kebutuhan ini merupakan kemampuan individu untuk menghadapi tantangan-tantangan sehingga menyebabkan individu-individu tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya. Disamping hal tersebut juga mencakup usaha untuk memiliki kepercayaan pada diri sendiri serta keinginan untuk dapat lebih produktif. Jadi kebutuhan untuk berkembang ini sesuai dengan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri menurut Maslow serta sesuai dengan kebutuhan motivator dari Herzberg.

Siagian (1997 : 290) menyatakan, apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut maka akan terlihat bahwa :

- a. Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu dari seseorang, maka semakin besar berkeinginan untuk bisa memuaskannya.

- b. Kuatnya keinginan untuk bisa memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar, apabila kebutuhan yang "lebih rendah" sudah terpuaskan terlebih dahulu.
- c. Terjadi sebaliknya, apabila semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar keinginannya untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar atau lebih rendah.

Kelihatannya teori Alderfer ini mendasarkan diri pada sifat pragmatisme manusia, maksudnya karena manusia itu sepenuhnya menyadari akan kekurangannya, maka mereka dapat menyesuaikan diri pada kondisi yang obyektif (sesuai dengan kondisi yang dihadapi) yaitu dengan memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dapat dicapai atau yang sifatnya realistik.

2.2.5.5. Teori Motivasi Dari McClelland

McClelland (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1986 : 208) menyatakan bahwa pegawai dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi apabila pegawai tersebut mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu hanya untuk bisa berprestasi lebih baik dibanding dengan prestasi pegawai lain. McClelland (Gibson et al., 1985 : 118) membagi kebutuhan pokok yang berhubungan dengan perilaku pekerja dalam instansi menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. *The need for Affiliation (n Aff).*
2. *The need for Power (n Pow).*
3. *The need for Achievement (n Ach).*

N Aff (kebutuhan afiliasi), merupakan kebutuhan-kebutuhan manusia agar selalu bisa berhubungan dengan individu lain atau dengan lingkungannya, kebutuhan afiliasi ini mirip dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Kebutuhan kekuasaan (*n Pow*) adalah kebutuhan-kebutuhan manusia untuk selalu bisa tumbuh dan berkembang, kebutuhan kekuasaan ini mirip dengan kebutuhan akan penghargaan dari Maslow. Kebutuhan akan prestasi atau *n Ach* (*Achievement*) merupakan kebutuhan manusia untuk bisa berprestasi, kebutuhan berprestasi ini mirip dengan kebutuhan aktualisasi diri dari Maslow.

Lebih lanjut McClelland menyatakan, bahwa apabila seseorang merasa mempunyai kebutuhan yang sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya, misal : apabila seseorang mempunyai *n Ach* yang tinggi, maka kebutuhan ini akan mendorong orang tersebut untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan mereka akan bekerja keras, sebab mereka baru akan merasa puas apabila dapat mencapai tujuannya (berprestasi). McClelland mengakui bahwa kebutuhan fisiologis dan rasa aman lebih mendasar dari ketiga kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, tetapi McClelland menaruh perhatian sedikit pada kebutuhan-kebutuhan yang tingkatannya lebih rendah. McClelland dalam teorinya mempunyai ciri bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipelajari, seperti kebutuhan berprestasi yang pada mulanya rendah, dengan latihan dan pengalaman dapat menaikkan kebutuhan prestasi.

David McClelland (Martoyo, 1996 : 158) menyatakan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan untuk bisa mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah), namun tujuan tersebut cukup merupakan "*challenge*" atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat.
- b. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
- c. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat "*concerned*" atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

2.2.6. Variabel-variabel Motivasi

Berdasarkan beberapa uraian tentang teori motivasi tersebut di atas, maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan tingkatan kebutuhan. Ada Beberapa pertimbangan tentang penggunaan Teori Maslow dalam penelitian ini, pertimbangan tersebut antara lain (1) Teori Maslow merupakan salah satu teori motivasi yang berbentuk hierarki kebutuhan secara individu, sehingga hal ini tepat untuk dijadikan teori dalam penelitian yang sampelnya secara individu pula, (2) bersifat aplikatif yaitu bisa diterapkan kepada semua pegawai yaitu dari tingkat pelaksana sampai ke tingkat kepala (eselon), (3) Sesuai dengan kondisi obyektif lapangan yaitu cocok dengan obyek penelitian, dimana setiap pegawai mempunyai kebutuhan yang bertingkat. Menurut Maslow unsur-unsur motivasi terdiri dari :

- a. Kebutuhan fisiologis atau *physiological needs*.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan atau *safety and security needs*.
- c. Kebutuhan sosial atau *social needs*.
- d. Kebutuhan pengakuan/penghargaan atau *esteem needs*.
- e. Kebutuhan pengembangan diri atau *self actualization*.

Unsur-unsur motivasi tersebut selanjutnya dalam penelitian ini akan dituangkan menjadi variabel-variabel motivasi yang diaplikasikan dalam kebutuhan pokok pegawai negeri yaitu menjadi :

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan Keselamatan Kerja.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kelima variabel tersebut di atas, agar lebih jelas maka perlulah kiranya diuraikan secara terperinci.

1. Kebutuhan Fisiologis

Telah diuraikan di depan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok manusia yang bersifat biologis, seperti kebutuhan akan makan, minum, pakaian, perumahan, sex, kesejahteraan individu dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Seseorang pegawai bersedia bekerja, apabila pegawai tersebut mempunyai harapan agar penghasilannya dapat digunakan untuk bisa mencukupi kebutuhan hidup secara layak, dan dapat mengalami perubahan hidup dari waktu ke waktu.

Pada dasarnya setiap manusia akan berusaha semaksimal mungkin untuk bisa memenuhi kebutuhan fisiologisnya, dengan demikian manusia akan selalu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, dan akhirnya manusia bersedia bekerja apa saja untuk

mendapatkan gaji. Perolehan gaji tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut.

Gaji selain berfungsi untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap manusia, juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Maier (As'ad, 1998 : 92) menyatakan bahwa pendistribusian gaji didasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasar kebutuhan hidup. Sistem gaji berdasar produksi, maka pembagian gaji menurut prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi. Gaji berdasarkan lamanya kerja, maka pembagian gaji menurut jumlah waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas, sehingga dikenal gaji harian, mingguan, bulanan. Gaji menurut lamanya dinas, pembagian gaji berdasarkan lamanya seorang pegawai menjalankan dinas. Gaji menurut kebutuhan, maka pembagian gaji berdasar biaya kebutuhan pokok seorang pegawai.

Menurut Undang-undang Kecelakaan tahun 1974 Nomor 33 Pasal 7 ayat a dan b, yang dimaksud dengan upah adalah :

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan,
- b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Dessler (1986 : 350) menyatakan bahwa upah dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

1. Upah berdasar waktu, yang terdiri dari :
 - a. Upah (*wages*) yaitu upah yang dibayarkan kepada karyawan atau buruh kasar berdasar jam atau harian.

- b. Gaji (*salaries*) yaitu upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretariatan dan administratif berdasarkan periode waktu mingguan atau bulanan.
2. Upah borongan (*piece work*) yaitu upah borongan yang mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi (per potong) yang dihasilkan karyawan.

Penjelasan Dessler tentang upah tersebut masih harus ditambahkan penjelasan lain sesuai dengan kondisi sosial ekonomi dan politik di Indonesia. Gaji pegawai di Indonesia tidak didasarkan semata-mata pada nilai yang sama terhadap suatu pekerjaan atau jasa yang diberikan. Simanjuntak (1985 : 106) menyatakan bahwa hal tersebut disebabkan :

- a. Produktivitas kerja sebagian besar pegawai di Indonesia masih sangat rendah sehingga gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimumnya.
- b. Di Indonesia belum sepenuhnya memerinci klasifikasi jabatan dan oleh sebab itu belum mempunyai ukuran-ukuran yang jelas mengenai perjenjangan upah.
- c. Di Indonesia belum mempunyai sistem jaminan sosial yang memungkinkan pegawai yang produktivitasnya rendah memperoleh penghidupan yang layak.

Berdasar kenyataan tersebut di atas, maka sistem penggajian di Indonesia khususnya dalam penetapan gaji minimum mendasarkan dua fungsi gaji yaitu (1) Mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang pegawai, (2) Fungsi ekonomi dan sosial dari gaji. Konsekuensinya dari pandangan yang demikian adalah gaji tidak hanya didasarkan oleh produktivitas seorang pegawai. Kaitan dengan hal tersebut di atas, maka dapat dimengerti mengapa pemerintah menetapkan undang-undang mengenai tunjangan kepada buruh dan juga gagasan untuk menetapkan upah minimum.

Penetapan gaji sesuai dengan masa kerja dan pangkat serta golongan pegawai yang dilakukan oleh instansi mempunyai fungsi sosial. Nilai ekonomis dari gaji berdasar standar tersebut sangat erat hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja dalam arti luas, oleh sebab itu peningkatan prestasi kerja bagi pegawai dapat dimulai dari gaji. Peningkatan gaji bagi pegawai secara tidak langsung akan mempengaruhi produk nasional, karena pegawai merupakan konsumen sekaligus produsen. Jadi peningkatan gaji berarti peningkatan daya beli terhadap barang-barang produksi dalam negeri.

2. Kebutuhan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan keamanan kerja merupakan kebutuhan fundamental bagi manusia, kadang-kadang bahkan lebih penting dari pada gaji atau kesempatan untuk maju. Keselamatan kerja dalam hal ini merupakan keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin (alat kerja) dan lingkungan pekerjaan. Para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, agar pekerja secara aman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Keselamatan kerja pada dasarnya dapat dilakukan dengan membuat kondisi kerja yang aman yaitu dengan melengkapi alat-alat pengamanan, penerangan sebaik mungkin, menjamin kesehatan dan memelihara fasilitas kerja dengan baik. Nitisemito (1980 :231) mengatakan bahwa sebaiknya setiap perusahaan berusaha agar usahanya stabil, dengan kestabilan maka masa depan perusahaan akan terjamin. Perusahaan yang usahanya tidak stabil akan menimbulkan kecemasan/kekawatiran para karyawannya. Mereka mungkin khawatir memikirkan tentang kapan saatnya mendapat giliran untuk di pecat.

Pengertian usaha yang stabil tersebut adalah usaha dari suatu perusahaan yang menunjukkan adanya perkembangan yang tidak berfluktuasi. Pada umumnya perusahaan-perusahaan yang seperti ini akan dapat mempertahankan kehidupannya (survival), sehingga pekerja di perusahaan tersebut akan terjamin kelangsungan kerjanya.

Kebutuhan rasa aman bila dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan rasa aman terhadap masa depan pegawai yang bebas dari pemutusan hubungan kerja. Mengingat pegawai negeri sudah dijamin masa depannya, maka pegawai negeri akan bebas dari pemutusan hubungan kerja. Jadi kebutuhan rasa aman sudah terjamin dengan baik, oleh karena itu dalam penelitian ini kebutuhan rasa aman tidak termasuk dalam variabel yang diteliti. Jadi variabel yang diteliti dalam kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja ini hanya kebutuhan keselamatan kerja.

Keselamatan dan keamanan kerja, Wexley dan Yukl (1988 : 99) berpendapat bahwa :

Kebutuhan keamanan atau keselamatan kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik atau berkurangnya pendapatan. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa dipenuhi dengan menghilangkan kondisi-kondisi kerja yang membahayakan dan dengan pengamanan-pengamanan yang melindungi bencana ekonomi pribadi. Pengamanan-pengamanan ini meliputi jaminan kesehatan, jaminan cacat, jaminan pengangguran, masa kerja atau kontrak kerja jangka panjang, serta peraturan-peraturan atau prosedur-prosedur mengemukakan tuntutan yang melindungi pekerja terhadap kecurigaan-kecurigaan yang memusuhi, pemberantasan sementara atau pemecatan.

3. Kebutuhan Sosial

Manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial, dengan demikian manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan tersebut diantaranya :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana mereka hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan untuk dihormati, karena manusia akan merasa bangga bila dirinya dianggap penting.
- c. Kebutuhan untuk bisa berpartisipasi dalam kelompok atau masyarakat.

Para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, maka perlu diciptakan iklim kerja atau suasana kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab dan penuh kekeluargaan, baik hubungan antara pegawai itu sendiri maupun antara pegawai dengan atasannya. Megginson (Handoko, 1986 : 258) mengatakan bahwa kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, keluarga dan asosiasi.

Perilaku seseorang seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial tertentu seperti kelompok referensi, keluarga serta status dan peranan sosial mereka, sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan-kegiatannya yang disponsori oleh instansi, acara-acara peringatan dll. Ranupandojo dan Husnan (1997 : 187) mengatakan 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. Seorang pegawai yang mengalami kehidupan keluarga tidak bahagia, maka dalam lingkungan pekerjaan akan bisa memberikan kontribusi dalam pemenuhan kebutuhan sosial mereka.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manusia dikatakan sebagai makhluk sosial, oleh karena itu manusia memerlukan persahabatan dan

tidak dapat hidup sendirian untuk jangka waktu yang lama. Manusia sering berhubungan dengan teman-temannya hanya karena terdorong ingin punya sahabat, terutama dimana kebahagiaan tidak didapatkan di rumah, maka pekerjaan bisa memberikan bagian terbesar dalam memuaskan kebutuhan sosial mereka.

Pekerjaan tidak jarang dapat memberikan rasa puas akan kebutuhan sosial, oleh karena itu menjadi anggota suatu kelompok tertentu bisa memberikan rasa kebersamaan dan juga rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), hal ini yang menjadi sebab mengapa banyak timbul organisasi informal dalam suatu instansi. Manusia biasanya lebih senang pada suatu kelompok kecil yang dapat selalu bersama-sama dari pada suatu kelompok masa dimana mereka tidak dapat mengidentifikasi diri mereka dengan anggota kelompok lainnya.

Bekerja bersama-sama dalam suatu tim sangat membantu dalam memperbaiki moral manusia yang bersangkutan, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk yang suka menolong dan ingin ditolong pada saat mereka membutuhkannya. Pada hekekatnya setiap pegawai ingin perlakuan yang adil. Para pegawai dalam instansi ingin agar suara mereka juga ikut didengar, jika instansi melakukan yang tidak berkenan dengan harapan mereka. Setiap melakukan tugasnya, seseorang pegawai ingin mendengar pengakuan, bahwa apa yang telah dilakukannya adalah baik, disamping itu mereka juga ingin mengetahui dimana posisi mereka dalam instansi yang bersangkutan.

Pengertian yang baik dari atasan, keluarga, teman dan sebagainya adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, terlepas dari baik atau buruknya pekerjaan yang telah dilakukan. Ada suatu hal yang perlu diperhatikan sehubungan dengan masalah perhatian yaitu

setiap pegawai mempunyai perasaan yang berbeda-beda terhadap perhatian dari atasan mereka.

4. Kebutuhan Penghargaan

Semua manusia dalam suatu masyarakat mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian yang baik, dan punya kebutuhan akan rasa hormat atau harga diri serta mengharapkan penghargaan dari orang lain baik berupa pujian maupun berupa materi. Maslow (1994 : 55) menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan seperti di atas dapat diklasifikasikan dalam dua hal penting. Pertama, keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan, kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia serta kemerdekaan dan kebebasan. Kedua, hasrat akan nama baik atau gengsi, pretise (yang dirumuskan sebagai penghargaan dan penghormatan dari orang lain) status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, arti yang penting, martabat atau apresiasi. Lebih lanjut Maslow mengatakan bahwa pemenuhan akan harga diri bisa membawa perasaan percaya pada diri sendiri, nilai, kekuatan, perasaan dibutuhkan dan bermanfaat bagi orang lain. Nitisemito (1980 : 229) mengatakan hendaknya setiap perusahaan/instansi memberikan kesempatan kepada para karyawan/pegawainya. Berikanlah penghargaan kepada para karyawan/pegawai yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih disukai dan sebagainya.

Seseorang akan dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi bila menyadari bahwa mereka memperoleh pengakuan dan penghargaan. Soeprihanto (1988 : 35) berpendapat tentang penghargaan sebagai berikut :

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 dirinya dianggap lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, harga diri yang paling baik dan paling sehat harus dilandasi oleh penghargaan yang diperoleh dari atasannya dikarenakan mereka berprestasi. Kondisi yang ideal apabila prestise itu timbul bila diikuti dengan munculnya prestasi, dengan demikian harga diri itu diperoleh bukan dari ketenaran diri atau kemasyuran dan pujian yang berlebihan dan tidak punya dasar. Jadi harga diri yang paling baik adalah dikarenakan mereka berprestasi yang berdasarkan pada kemauan kerja keras, adanya ketetapan hati dan adanya rasa tanggung jawab atau timbul dari sifat yang sebenarnya tanpa dibuat-buat.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Seseorang ingin mengembangkan kemampuan mentalnya dan kemampuan kerjanya melalui pengembangan pribadinya, oleh sebab itu pada tingkatan kebutuhan ini orang cenderung untuk selalu bisa mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik, walaupun semua kebutuhan yang telah disebutkan di atas telah terpenuhi dengan baik, tetapi semua orang masih sering merasa belum puas dan kegelisahan baru masih sering timbul, kecuali bila

orang itu melakukan semua aktivitasnya telah sesuai dengan potensi yang ada pada diri individu yang bersangkutan.

Kurt Goldstein (Maslow, 1990 : 57) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni pada kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sesuai dengan kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Munculnya kebutuhan ini nampak jelas dan biasanya berdasarkan suatu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan, cinta dan harga diri yang ada sebelumnya. Reksohadiprodjo dan Handoko (1986 : 265) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Wexley dan Yukl (1988 : 120) mempunyai pendapat bahwa guna meningkatkan motivasi secara intrinsik dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan seperti keberhasilan, keahlian, serta aktualisasi diri dapat dilakukan melalui perencanaan kembali pekerjaan diantaranya menggabungkan beberapa pekerjaan menjadi satu pekerjaan yang lebih besar yang mencakup variasi kecakapan yang lebih luas.

2.2.7. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian mengenai istilah prestasi kerja bermacam-macam. Sebelum membahas mengenai pengertian prestasi kerja (*job performance*), maka perlu terlebih dahulu dibedakan pengertian antara *job performance* (prestasi kerja), *proficiency* (kecakapan), *merit* (kelayakan) dan produktivitas kerja, sebab pengertian-pengertian tersebut mempunyai arti

yang hampir sama. Apabila tidak dapat membedakan antara pengertian antara yang satu dengan yang lain, maka akan berakibat tumpang tindih dalam penggunaannya.

Wexley dan Yukl (As'ad, 1998 : 48) menyatakan bahwa *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort, job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Adapun Maier (As'ad, 1998 : 48) menyatakan bahwa *merit* lebih merupakan aspek umum dari pada *proficiency* tersebut, sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dan out put.

Jadi dengan demikian, pengertian tentang prestasi kerja itu mempunyai arti lebih sempit. Prestasi kerja itu hanya menyangkut tentang apa yang telah dihasilkan dari tingkah laku kerjanya. Apabila seorang pegawai dikatakan tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut pegawai yang produktif, demikian pula sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya rendah maka disebut sebagai pegawai yang tidak produktif.

Pengertian prestasi kerja menurut As'ad (1998 : 47) yang mengutip pendapat dari dua orang ahli yaitu : pertama, Maier (1965) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, Lowler dan Porter (1967) menyatakan bahwa *job performance* adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seorang pegawai dari perbuatan-perbuatannya. Pendapat dari kedua ahli tersebut di atas disimpulkan oleh Moh. As'ad, bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Soeprihanto (1988 : 7) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kreteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Jadi sesuai dengan pendapat-pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa yang dimaksud prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik hasil kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dan hasil kerja tersebut ditentukan taraf kesuksesannya sesuai dengan kreteria yang telah ditentukan oleh pegawai itu sendiri.

Masalah yang paling rumit dalam mengukur prestasi kerja adalah menetapkan kreteria penilaian. Apabila kreterinya telah ditentukan, maka mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan kerja menjadi lebih mudah, namun usaha untuk menentukan ukuran tentang keberhasilan ini sangat sulit, dikarenakan pekerjaan itu sifatnya kompleks, terutama pekerjaan yang bersifat administratif. Adapun ukuran penilaian prestasi kerja menurut As'ad (1998 : 63) yang mengutip dari pendapat Maier (1965) bahwa yang paling umum dianggap sebagai kreteria prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

2.2.8. Penilaian Prestasi Kerja

A. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Ranupandojo dan Husnan (1997 : 128) menyatakan bahwa pada umumnya yang punya wewenang untuk menilai prestasi kerja bawahan adalah atasan langsung dari para bawahan. Selanjutnya dinyatakan bahwa penilaian oleh atasan ini merupakan hal yang logis,

sebab yang mengetahui seluk beluk hasil pekerjaan sehari-hari bawahan adalah atasan langsungnya. John J.W. Neuner (Martoyo, 1996 : 86-87) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) kemungkinan penilai prestasi kerja pegawai yaitu :

- a. Penilaian oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh kepala bagian.
- b. Penilaian oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
- c. Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat verifikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua orang teman.

Penilaian prestasi kerja mempunyai peranan sangat strategis dan penting. Secara garis besar pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan obyektif ada 2 (dua) kepentingan. Pertama : Bagi pegawai, penilaian prestasi kerja tersebut mempunyai peranan sebagai umpan balik mengenai prestasi dirinya, seperti akan diketahui tentang kemampuannya, keahliannya, kekurang-kekurangannya dan potensi yang dimiliki, sehingga pada akhirnya sangat bermanfaat dalam menentukan jalur dan pengembangan kariernya. Kedua : Bagi instansi, penilaian prestasi kerja tersebut mempunyai arti dan peranan yang sangat penting bagi instansi dalam pengambilan keputusan personalia, diantaranya berfungsi sebagai dasar penentuan kebutuhan pendidikan dan latihan, bahan promosi, sebagai dasar dalam memberikan imbalan dan lain lain.

Siagian (1997 : 225) menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

- a. Obyek penilaian itu adalah manusia yang punya kelebihan dan kekurangan.

- b. Penilaian dilakukan secara realistis dan obyektif.
- c. Hasil penilaian harus diumpan balik kepada pegawai yang bersangkutan.
- d. Penilaian harus berkala, dibuat arsip sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik informasi yang menguntungkan maupun yang merugikan pegawai.
- e. Hasil penilaian harus selalu dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan kepegawaian.

Handoko (1996 : 135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Martoyo (1996 : 84) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan instansi. Jadi apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, benar dan tertib, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja.

B. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Maier (As'ad, 1998 : 63) menyatakan bahwa agar penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan mudah, maka perlu dimengerti jenis-jenis pekerjaan. Adapun jenis-jenis pekerjaan tersebut adalah :

- a. Pekerjaan Produksi, di mana secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar yang obyektif. Jadi hasil produksi pegawai bisa langsung dihitung dan kualitas hasilnya dapat dinilai secara langsung pula.

- b. Pekerjaan non produksi, dimana dalam penentuan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan biasanya di dapat dari "*human judgment*" atau pertimbangan subyektif, dengan demikian cara yang ditempuh biasanya melalui penilaian atasan, penilaian teman dan *self rating*.

Hasil penilaian prestasi kerja pegawai itu mempunyai banyak kegunaan atau manfaat.

Siagian (1997 : 227) menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan latihan.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karier dan pengembangan karier (promisi).

Handoko (1996 : 135) menyatakan bahwa ada 10 (sepuluh) manfaat yang dapat diambil dari penilaian prestasi kerja yaitu :

1. Perbaikan Prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. **Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan**
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. **Perencanaan dan Pengembangan Karier**
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. **Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing**
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. **Ketidak-akuratan Informasional**
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. **Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan**
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. **Kesempatan Kerja Yang Adil**
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. **Tantangan-tantangan Eksternal**
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

C. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Semua penilaian prestasi kerja seorang pegawai harus mempunyai tujuan yang jelas dan juga harus ditetapkan apa saja yang ingin dicapai dari penilaian prestasi kerja pegawai tersebut. Martoyo (1996 : 87) menyatakan bahwa tujuan yang akan dicapai dalam penilaian prestasi kerja bermacam-macam antara lain untuk :

- a. Untuk mengidentifikasi para pegawai mana yang memerlukan pendidikan dan latihan.
- b. Untuk menetapkan kenaikan gaji pegawai.

- c. Berguna untuk menetapkan kemungkinan mutasi pegawai.
- d. Untuk menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan.

Tujuan-tujuan tersebut di atas harus jelas dan benar-benar tegas, sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para pegawai yang bersangkutan, dengan kata lain, tujuan penilaian untuk memungkinkan obyektivitas tersebut harus bersifat realistik, positif dan konstruktif dan merupakan kesatuan yang bulat.

Moekijat (1990 : 69) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai 5 (lima) tujuan pokok yaitu meliputi :

- 1. Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawasan mereka yang akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.**
- 2. Untuk membantu memperkirakan dengan lebih seksama, apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai dan karenanya kelompok kerja sebagai satu keseluruhan.**
- 3. Mengusahakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan-harapan ini.**
- 4. Mengadakan cara-cara tertentu untuk mengadakan perbaikan.**
- 5. Untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.**

Ghiselli and Brown (As'ad, 1998 : 22) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja itu sangat penting dan bertujuan :

1. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

2. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
3. Untuk sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan.

2.2.9. Bentuk Kesalahan Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai hendaknya bisa memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai hasil kerja pegawai, oleh karena itu penilaian prestasi kerja harus dihubungkan dengan pekerjaan (*job related*), bersifat praktis, menggunakan berbagai ukuran yang bisa diandalkan dan menggunakan standar-standar yang ditetapkan. Maksud dari *job related* adalah sistem menilai perilaku-perilaku secara kritis, sehingga dapat mewujudkan keberhasilan suatu instansi, sedangkan suatu sistem penilaian prestasi kerja disebut praktis apabila mudah dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan oleh pegawai sendiri.

Selain dari *job related* dan bersifat praktis, penilaian prestasi kerja memerlukan adanya standar-standar pelaksanaan kerja, dengan mana kinerja diukur. Penilaian prestasi kerja supaya dapat efektif, maka perlu adanya standar hasil kerja yang diinginkan bersama. Kadangkala penilaian prestasi kerja tidak bisa berhasil seperti apa yang diharapkan, karena adanya unsur subyektifitas atau kondisi emosional penilai dan akhirnya hasil penilaian menjadi bias atau menyimpang. Handoko (1996 : 140) menyatakan berbagai hal yang menyebabkan hasil penilaian bias, yang paling umum terjadi adalah :

1. Halo effect, terjadi apabila pendapat pribadi penilai tentang pegawai mempengaruhi pengukuran prestasi kerja.

2. Kesalahan kecenderungan terpusat, maksudnya mayoritas penilai tidak suka menilai pegawai terlalu tinggi atau terlalu rendah, sangat baik atau sangat jelek, sehingga akhirnya penilaian cenderung dibuat rata-rata.
3. Bias terlalu lunak atau terlalu keras, kesalahan terlalu lunak disebabkan adanya kecenderungan penilai untuk menilai pegawai terlalu mudah memberikan nilai baik. Sebaliknya kesalahan terlalu keras, apabila penilai cenderung terlalu ketat dalam menilai pegawai. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila tidak ada standar prestasi kerja yang jelas.
4. Prasangka pribadi, faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi dapat merubah penilaian. Prasangka pribadi tersebut diantaranya kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.
5. Pengaruh kesan terakhir, apabila menggunakan ukuran prestasi kerja secara subyektif, dimana penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang paling akhir dikerjakan. Kegiatan pegawai terakhir baik atau buruk cenderung selalu diingat oleh penilai.

2.2.10. Metode/Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Siagian (1997 : 234) menyatakan bahwa metode penilaian prestasi kerja pegawai yang dikenal dan banyak digunakan ada 8 (delapan) metode penilaian yaitu :

1. Metode skala peringkat, merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja pegawai, walaupun metode ini sesungguhnya bersifat subyektif.

Penilaian pada metode ini hanya berdasarkan pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan.

2. Metode checklist, dalam metode ini penilai tinggal memilih kalimat-kalimat yang menggambarkan prestasi kerja pegawai. Daftar penilaian ini biasanya berisi item-item pertanyaan yang telah memadai.
3. Metode pilihan terarah, metode ini mengandung serangkaian pertanyaan baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pegawai yang dinilai.
4. Metode insiden kritis, di mana peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik bersifat positif maupun negatif.
5. Skala peringkat yang dikaitkan dengan perilaku, cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengkaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
6. Metode evaluasi lapangan, di mana para ahli penilai melakukan penilaian pegawai dengan cara turun ke lapangan. Hasil dari penilaian disampaikan kepada : pertama, atasan langsung pegawai yang dinilai dan kedua, disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan.
7. Metode tes dan observasi, penilaian dengan cara pegawai diuji kemampuannya melalui ujian tertulis dan ujian praktek yang langsung diamati oleh penilai.
8. Metode pendekatan-pendekatan yang bersifat komparatif, penilaian pegawai dilakukan dengan cara membandingkan prestasi kerja pegawai yang satu dengan prestasi kerja pegawai yang lain.

Handoko (1996 : 142 - 149) menyatakan ada 6 (enam) teknik penilaian prestasi kerja

pegawai yaitu :

1. Rating Scale
2. Checklist
3. Metode Peristiwa Kritis
4. Field Review Method
5. Tes dan observasi Prestasi Kerja
6. Metode Evaluasi Kelompok.

2.2.11. Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan kajian teoritis, maka dapat diasumsikan bahwa motivasi pada dasarnya mampu menjadi daya dorong seseorang untuk bekerja lebih giat, sehingga mampu lebih baik atau lebih berprestasi dibanding hari-hari sebelumnya. Sampai saat ini dalam menganalisis kaitan antara motivasi dengan prestasi kerja masih ditemukan kelemahan-kelemahan dan kaitan keduanya belum dapat dinyatakan secara eksak. Maksudnya, bahwa suatu sebab akan memberikan suatu akibat, dan tidak selalu akan terjadi bahwa sebab yang sama akan menghasilkan akibat yang sama pula. Kenyataannya, bahwa perilaku manusia itu berubah-ubah karena perubahan yang dialami oleh pribadi masing-masing, dimana jalannya perubahan itu dapat terjadi dengan cepat atau lambat, semua itu tergantung pada sifat-sifat individu yang bersangkutan dan lingkungan yang mengitarinya.

Goal Theory (Suprihanto, 1988 : 224) menyatakan bahwa : Produktivitas atau prestasi kerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, demikian pula sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka tingkat produktivitasnya semakin kecil.

Dalam teori Attribusi (As'ad, 1998 : 57-59) bahwa performance kerja menurut model Vroomian dirumuskan sebagai berikut :

$$P = f(M \times K)$$

Keterangan :

P = Performance

M = Motivation

K = Kecakapan

Gambar 2.4. Teori Attribusi Model Vroomian

Sumber : As'ad (1998 : 59)

Sesuai dengan teori Attribusi dari Vroom ini, seperti tertuang dalam formula tersebut di atas maka performance kerja (P) merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara faktor motivasi (M) dengan ability (kecakapan = K). Jikalau seseorang pegawai rendah dalam salah satu komponennya maka prestasi kerjanya pasti akan rendah pula, dengan demikian ada

pegawai yang prestasi kerjanya rendah, maka ini bisa merupakan hasil dari motivasinya yang rendah atau kecakapannya yang tidak baik atau bahkan kedua-duanya (motivasi dan kecakapan) yang rendah.

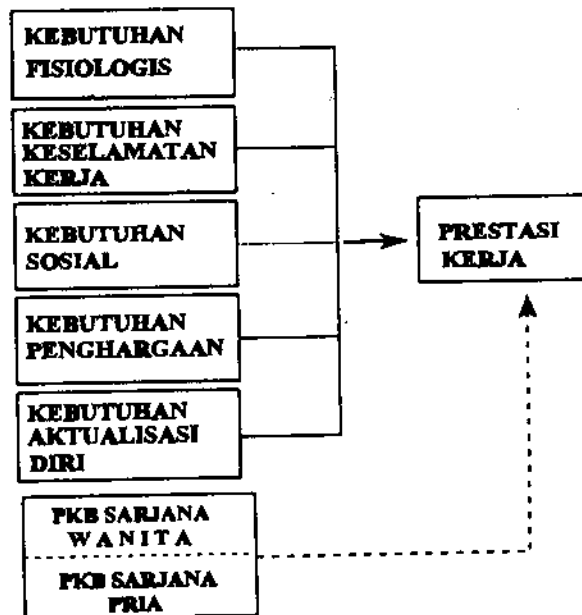
Pemberian motivasi pada pegawai adalah seluruh pemberian dorongan kepada pegawai yang dilakukan sedemikian rupa untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai. Guna mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari pegawai, dorongan-dorongan yang digunakan adalah dorongan yang disesuaikan dengan kemauan yang diinginkan oleh pegawai itu sendiri yaitu berujud dorongan pemuasan kebutuhan, sehingga diharapkan apabila kepuasan kebutuhannya terpenuhi maka akan memberikan dorongan prestasi kerja pegawai.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Sesuai dengan kajian teoritis atau landasan teori, seperti yang telah diuraikan secara rinci pada bab sebelumnya, maka berikut ini akan dikemukakan suatu kerangka konseptual yang fungsinya sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Kerangka konseptual ini (gambar 3.1) dibuat atas dasar sintesis dari teori motivasi dari Abraham Maslow, berdasar teori ini maka dapat dibuat gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini. Gambar kerangka konseptual yang dimaksud adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

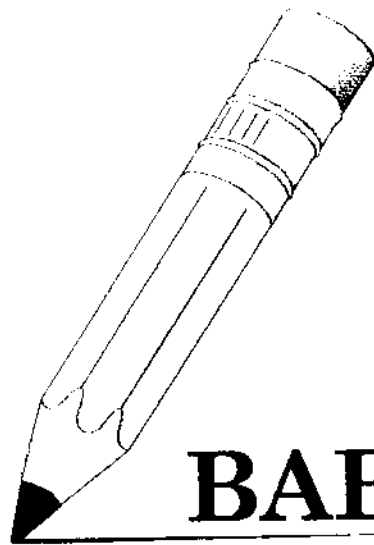
Kerangka konseptual tersebut di atas, menggambarkan bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan sebuah instansi bisa memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Alur pemikiran yang melandasi pembuatan kerangka konseptual ini adalah setiap pegawai bersedia untuk bekerja dengan harapan mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak dan harapan terakhirnya adalah bisa terpuaskan semua kebutuhan hidup secara baik dan memadai. Jadi seorang pegawai termotivasi untuk bekerja, karena mereka mengharapkan bisa memperoleh gaji, selain itu dapat terpenuhi kebutuhan keselamatan kerja, memperoleh kebutuhan sosialnya, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Terpenuhinya semua kebutuhan tersebut diharapkan bisa memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya, selain itu jenis kelamin juga bisa berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3.2. Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diajukan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kajian teoritis dalam landasan teori yang digunakan dalam penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1. Diduga bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

- 3.2.2. Diduga bahwa kebutuhan penghargaan merupakan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.
- 3.2.3. Diduga terdapat perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita di BKKBN DKI Jakarta.



BAB. IV

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasar pada pokok permasalahan, tujuan penelitian dan kajian teoritis serta hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1. Variabel Tergantung atau Terikat (dependent variable)

Variabel tergantung dalam penelitian ini selanjutnya diberi notasi Y. Adapun variabel tergantung tersebut adalah prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

4.1.2. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas ini selanjutnya diberi notasi X dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel motivasi yaitu berupa :

- a. Kebutuhan Fisiologis (X 1)**
- b. Kebutuhan keselamatan kerja (X 2)**
- c. Kebutuhan Sosial (X 3)**
- d. Kebutuhan Penghargaan (X 4)**
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X 5)**

4.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini agar tidak terjadi salah pengertian dan agar tidak terlalu jauh menyimpang dari tujuan penelitian, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu didefinisikan dengan jelas dan rinci. Maksudnya adalah untuk menghindari terjadi kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis. Adapun variabel-variabel yang dimaksud dalam definisi operasional ini meliputi :

4.2.1. Variabel Tergantung/Terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

Prestasi kerja adalah rata-rata pernyataan dari pimpinan tentang hasil kerja masing-masing anak buah, yang diukur berdasarkan indikator disiplin kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan pengukurannya berdasarkan skala Likert. Indikator-indikator variabel prestasi kerja ini selanjutnya dijabarkan ke dalam item-item pertanyaan, setiap item pertanyaan mempunyai range skor antara 1(satu) sampai dengan 5 (lima) dan masing-masing jawaban memiliki bobot skor sebagai berikut :

- a. Kategori sangat memuaskan diberi skor - 5
- b. Kategori memuaskan diberi skor - 4
- c. Kategori agak memuaskan diberi skor - 3
- d. Kategori tidak memuaskan diberi skor - 2
- e. Kategori sangat tidak memuaskan diberi skor - 1

Guna memperoleh nilai total variabel prestasi kerja adalah skor dari item-item pertanyaan dijumlahkan dan kemudian dibagi dengan jumlah item pertanyaan.

4.2.2. Variabel Bebas (X) yaitu Variabel-Variabel Motivasi

1. Kebutuhan Fisiologis (X 1)

Kebutuhan fisiologis adalah pernyataan dari masing-masing responden, tentang tingkat kepuasan terhadap gaji (penghasilan) yang diterima pegawai untuk setiap bulannya.

2. Kebutuhan Keselamatan Kerja (X 2)

Kebutuhan keselamatan kerja yaitu rata-rata pernyataan dari responden tentang keselamatan atau perasaan bebas dari bahaya dalam menjalankan tugas pekerjaan, yang indikatornya meliputi kelengkapan fasilitas kerja, tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan, dan diukur dengan skoring berdasarkan skala Likert.

3. Kebutuhan Sosial (X 3)

Kebutuhan sosial yaitu rata-rata pernyataan dari responden tentang perasaan diterima kehadirannya dalam lingkungan pekerjaan, yang indikatornya meliputi rasa kebersamaan, saling percaya dan hormat menghormati dalam melakukan pekerjaan, dan diukur dengan skoring berdasarkan skala Likert.

4. Kebutuhan Penghargaan (X 4)

Kebutuhan penghargaan adalah rata-rata pernyataan dari responden atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan secara obyektif dan tepat waktu, karena mereka telah bekerja melebihi standar yang telah ditentukan atau berprestasi, yang diukur dengan skoring berdasar skala Likert. Adapun indikator kebutuhan sosial adalah :

- a. Penghargaan atau sanjungan atau pujian dari atasan
- b. Penghargaan dinaikkan jabatan/pangkat karena berprestasi
- c. Penghargaan berupa benda/uang/bonus sebab berprestasi

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X 5)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah rata-rata pernyataan dari responden tentang kemampuan untuk mengembangkan diri, sehingga pegawai mampu meraih semua yang dicita-citakan dan mampu menjadi tenaga yang profesional, dan keprofesionalan tersebut digunakan untuk keberhasilan instansinya, yang diukur dengan skoring berdasarkan skala Likert. Adapun indikator kebutuhan aktualisasi diri ini meliputi :

- a. Keinginan untuk mempunyai kedudukan/jabatan yang lebih tinggi
- b. Kemauan untuk memperoleh ketrampilan untuk pengembangan diri
- c. Kesesuaian tugas kerja dengan bakat, sehingga menjadi tenaga profesional

Indikator-indikator variabel motivasi (X1 sampai dengan X5), akan dijabarkan dalam item-item pertanyaan, dimana setiap item pertanyaan terdapat range skor antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda, dari pemberian skor berdasar skala Likert ini akan ada 5 (lima) kategori jawaban yaitu :

- a. Kategori sangat memuaskan diberi skor - 5.
- b. Kategori memuaskan diberi skor - 4.
- c. Kategori agak memuaskan diberi skor - 3.
- d. Kategori tidak memuaskan diberi skor - 2.
- e. Kategori sangat tidak memuaskan diberi skor - 1.

Guna memperoleh nilai total untuk masing-masing variabel X1 sampai dengan X5 adalah skor dari item-item pertanyaan dijumlahkan dan kemudian dibagi dengan jumlah item pertanyaannya.

Langkah selanjutnya, nilai rata-rata dari masing-masing responden dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5. Pembuatan kelas interval tersebut berdasarkan pada formula sebagai berikut :

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

$$\text{Jadi nilai intervalnya adalah} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan nilai interval tersebut di atas, maka dapat dibuat kelas interval distribusi kriteria pendapat dari para responden sebagai berikut :

- 4.20 - 5.00 = Sangat memuaskan
- 3.40 - < 4.20 = Memuaskan
- 2.60 - < 3.40 = Cukup memuaskan
- 1.80 - < 2.60 = Kurang memuaskan
- 1.00 - < 1.80 = Sangat kurang memuaskan

4.3. Jenis dan Sumber Data

Data pokok yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden, dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (angket) kepada Penyuluh KB Sarjana dan Pengawas PLKB. Data yang diperoleh meliputi identitas responden, prestasi kerja responden dan variabel-variabel motivasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) jenis data yaitu :

- a. **Data Primer**, yang dimaksud data primer adalah data yang dikumpulkan atau didapat secara langsung di tempat penelitian atau diperoleh langsung dari responden (Penyuluh KB Sarjana dan Pengawas PLKB) dan datanya dikumpulkan melalui angket (penyebaran daftar pertanyaan).
- b. **Data Sekunder**, dimana data skunder ini diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui buku-buku bacaan atau literatur, maupun dokumen-dokumen dan laporan-laporan administrasi kepegawaian BKKBN DKI Jakarta.

4.4. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket untuk data primer, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data sekunder. Adapun metode yang digunakan secara rinci sebagai berikut :

1. Angket yaitu alat pengumpul data dengan menggunakan lembaran-lembaran pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu, kemudian angket tersebut disebar kepada responden Penyuluh KB Sarjana dan Pengawas PLKB di BKKBN DKI Jakarta, yang menjadi sampel penelitian.
2. Observasi yaitu pengamatan langsung di lokasi penelitian, yang fungsinya untuk mendapatkan data-data sekunder, untuk melengkapi data primer.
3. Wawancara yaitu digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari pihak-pihak terkait dengan penelitian ini, dimana wawancara ini fungsinya untuk melengkapi data-data yang telah terkumpul tetapi belum tercakup dalam dua alat tersebut di atas.

4.5. Populasi dan Sampel

4.5.1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Tenaga Penyuluh KB yang dimaksud adalah pegawai negeri yang bekerja di lingkungan instansi BKKBN dan mempunyai karakteristik sebagai berikut :

- a. Kenaikan pangkat / golongan ditentukan dengan angka kredit.
- b. Tugas pokoknya mengadakan penyuluhan KB.
- c. Pendidikan serendah-rendahnya SLTA atau pendidikan SLTP tetapi telah termasuk dalam golongan II A.

Berdasarkan observasi pada tahap awal diperoleh data bahwa jumlah tenaga Penyuluh KB di BKKBN DKI Jakarta ada 797 orang, dari sejumlah tenaga Penyuluh KB tersebut diantaranya terdapat tenaga Penyuluh KB Sarjana sebanyak 161 orang, yang tersebar dalam 5 (lima) wilayah Kotamadya.

4.5.2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta yang diambil secara random dari populasi yang ada. Hasil pengambilan beberapa populasi secara random ini merupakan sampel penelitian, sedangkan penentuan besarnya sampel penelitian akan dihitung dalam prosedur pengambilan sampel di bawah ini.

4.5.3. Prosedur Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini tersebar dalam 5 (lima) wilayah Kotamadya di Propinsi DKI Jakarta, dari kelima wilayah Kotamadya ini semua populasi diambil sampelnya secara

random. Populasi penelitian ini mempunyai karakteristik sebagai berikut : pertama, terdiri dari dua strata atau lapisan yaitu strata Penyuluh KB Sarjana pria dan strata Penyuluh KB Sarjana Wanita. Kedua, jumlah populasi untuk setiap strata dan setiap Wilayah Kotamadya tidak sama. Berdasarkan karakteristik populasi tersebut di atas, maka teknik sampling yang digunakan adalah *Proportional Stratified Random Sampling*. Alasan digunakannya *proportional stratified random sampling* adalah pertama, populasinya bersifat heterogen dan dalam populasi yang heterogen tersebut ternyata terdiri dari strata atau lapisan yang homogen, maksudnya homogen adalah setiap strata mempunyai sifat yang sama yaitu semua Penyuluh KB yang berpendidikan sarjana, tugas pokoknya melakukan penyuluhan KB dan semua berstatus pegawai negeri. Kedua, populasi dalam tiap-tiap kelas dan tiap-tiap wilayah Kotamadya tidak sama, maka jumlah sampel yang diambil juga tidak sama melainkan bersifat proporsional atau sebanding. Jadi Kotamadya yang jumlah populasinya besar dan jumlah dalam stratanya besar, maka sampel yang dikenai penelitian juga besar dan sebaliknya. Pengambilan sampel secara proporsional ini dimaksudkan untuk meningkatkan derajat keterwakilan sampel yang akan diambil terhadap polulasi.

Adapun besarnya sampel yang diambil dari sejumlah 161 populasi ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N \cdot Z\alpha^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z\alpha^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan : n = jumlah sampel.

p = estimator proporsi populasi Penyuluh KB Sarjana dari seluruh Penyuluh KB ($p = 0,2$).

$q = 1 - p$.

Z = harga standar normal, dimana $\alpha = 0,05$, sehingga $Z\alpha = 1,96$.

N = jumlah populasi.

d = penyimpangan yang ditelorir, dimana $d = 5\% = 0,05$.

Jadi berdasarkan rumus tersebut di atas, maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{161 (1,96)^2 (0,2)(0,8)}{(0,05)^2 (161-1) + (1,96)^2 (0,2)(0,8)} = 97,53 = 98 \text{ orang.}$$

Distribusi sampel berdasarkan strata dan wilayah Kotamadya ditentukan berdasar sampling fraction, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

Keterangan : N_i = Jumlah sub populasi.

f_i = Sampling fraction untuk strata/wilayah i .

N = Jumlah populasi.

Populasi yang berjumlah 161 orang tersebut di atas, dibagi menjadi dua strata yaitu populasi untuk strata Penyuluh KB Sarjana wanita berjumlah 76 orang dan strata Penyuluh KB Sarjana pria berjumlah 85 orang. Pengambilan sampel dari populasi telah diketahui yaitu

berjumlah 98 orang, adapun penentuan jumlah sampel untuk masing-masing strata yaitu sebagai berikut :

$$\text{Strata 1} = \frac{N_1}{N} = \frac{76}{161} \times 98 = 46,26 = 46$$

$$\text{Strata 2} = \frac{N_2}{N} = \frac{85}{161} \times 98 = 51,74 = 52$$

Jadi dari strata Penyuluh KB Sarjana wanita yang berjumlah 76 orang diambil sampel secara proporsional sebesar 46 orang dan strata Penyuluh KB Sarjana pria yang berjumlah 85 orang diambil sampel secara proporsional sebesar 52 orang, sehingga total sampelnya adalah sebesar 98 orang.

Pengambilan sampel berdasarkan masing-masing strata dan wilayah Kotamadya adalah sebagai berikut :

A. Strata Penyuluh KB Sarjana wanita

$$f_1 = \frac{N_1}{N} = \frac{14}{76} \times 46 = 8,47 = 9$$

$$f_2 = \frac{N_2}{N} = \frac{18}{76} \times 46 = 10,89 = 11$$

$$f_3 = \frac{N_3}{N} = \frac{9}{76} \times 46 = 5,45 = 5$$

$$f_4 = \frac{N_4}{N} = \frac{12}{76} \times 46 = 7,26 = 7$$

$$f_5 = \frac{N_5}{N} = \frac{23}{76} \times 46 = 13,92 = 14$$

Jadi jumlah sampel untuk strata **Penyuluh KB Sarjana wanita** di masing-masing wilayah Kotamadya sebagai berikut :

1. Jumlah sampel untuk wilayah satu (Kotamadya Jakarta Pusat) = 9 orang.
 2. Jumlah sampel untuk wilayah dua (Kotamadya Jakarta Utara) = 11 orang.
 3. Jumlah sampel untuk wilayah tiga (Kotamadya Jakarta Barat) = 5 orang.
 4. Jumlah sampel untuk wilayah empat (Kotamadya Jakarta Selatan) = 7 orang.
 5. Jumlah sampel untuk wilayah lima (Kotamadya Jakarta Timur) = 14 orang.
- Jumlah = 46 orang.

B. Strata Penyuluh KB Sarjana Pria

$$f_1 = \frac{N_1}{N} = \frac{14}{85} \times 52 = 8,56 = 9$$

$$f_2 = \frac{N_2}{N} = \frac{14}{85} \times 52 = 8,56 = 9$$

$$f_3 = \frac{N_3}{N} = \frac{23}{85} \times 52 = 14,07 = 14$$

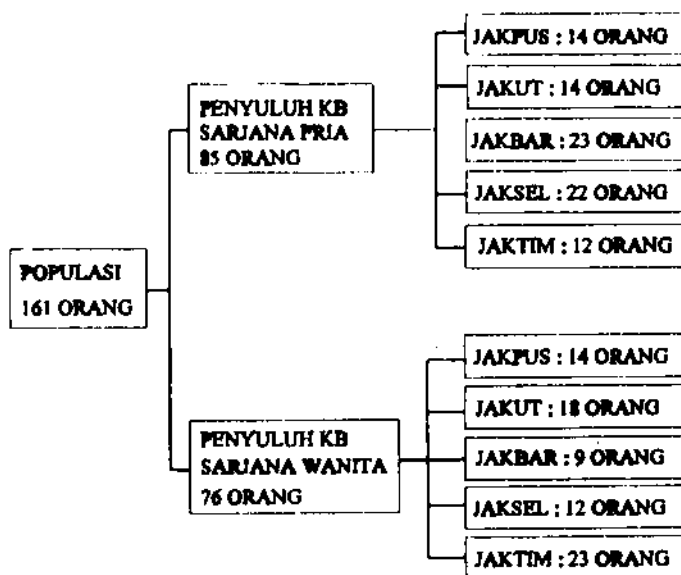
$$f_4 = \frac{N_4}{N} = \frac{22}{85} \times 52 = 13,46 = 13$$

$$f_5 = \frac{N_5}{N} = \frac{12}{85} \times 52 = 7,34 = 7$$

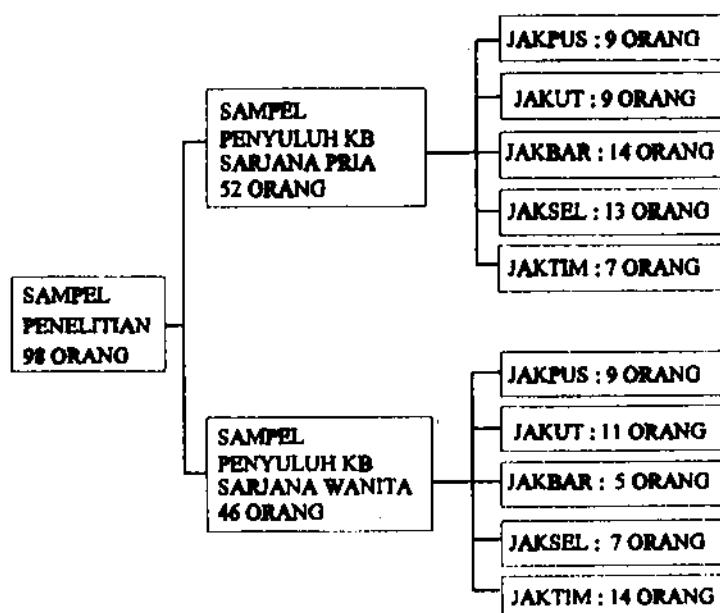
Jadi jumlah sampel untuk strata Penyuluh KB Sarjana pria di masing-masing wilayah Kotamadya sebagai berikut :

1. Jumlah sampel untuk wilayah satu (Kotamadya Jakarta Pusat) = 9 orang.
 2. Jumlah sampel untuk wilayah dua (Kotamadya Jakarta Utara) = 9 orang.
 3. Jumlah sampel untuk wilayah tiga (Kotamadya Jakarta Barat) = 14 orang.
 4. Jumlah sampel untuk wilayah empat (Kotamadya Jakarta Selatan) = 13 orang.
 5. Jumlah sampel untuk wilayah lima (Kotamadya Jakarta Timur) = 7 orang.
- Jumlah = 52 orang.

Kondisi selengkapnya tentang populasi dan sub populasi, maupun jumlah sampel dan sub sampel dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.1. Populasi dan Sub Populasi Penelitian



Gambar 4.2. Sampel dan Sub Sampel Penelitian

4.6. Model Analisis

Sesuai dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang digunakan dan hipotesis yang diajukan, maka model yang digunakan dalam menganalisis data adalah berbentuk Regresi Linear Berganda. Tujuan menggunakan analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi variabel-variabel motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + e$$

Dimana :

y = Variabel tergantung yaitu Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana.

b_0 = Sebagai Konstanta.

x_1 = Kebutuhan Fisiologis.

x_2 = Kebutuhan Keselamatan Kerja.

x_3 = Kebutuhan Sosial.

x_4 = Kebutuhan Penghargaan.

x_5 = Kebutuhan Aktualisasi Diri.

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien Regresi Parsial.

e = Variabel Pengganggu.

Alasan menggunakan model ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja. Model analisis regresi linear berganda, akan dianalisis dengan menggunakan program Microstat, dengan program ini diharapkan bisa mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap prestasi kerja, dengan demikian pengujian hipotesisnya dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

Adapun untuk mengetahui perbedaan antara prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana pria dengan wanita adalah menggunakan uji kesamaan dua rata-rata. Adapun formulanya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{Y}_1 - \bar{Y}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 + n_2 - 2)} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

KETERANGAN :

- \bar{Y}_1 = Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana Pria
- \bar{Y}_2 = Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana Wanita
- n_1 = Sampel Penyuluh KB Sarjana Pria
- n_2 = Sampel Penyuluh KB Sarjana Wanita
- S_1 = Standar Deviasi Sampel 1
- S_2 = Standar Deviasi Sampel 2

4.7. Teknik Analisis

Apabila data sudah terkumpul, maka diadakan analisis secara kualitatif yaitu untuk menjelaskan (mendeskripsikan) hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian-uraian yang sistematis dan logis, selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif artinya memakai uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linear Berganda dengan menggunakan OLS (Ordinary Least Squares).

4.7.1. Pengujian Hipotesis Pertama yaitu Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tahap awal dilakukan uji F pengujian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah model Regresi Linear Berganda yang digunakan sesuai ataukah tidak sesuai dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maknanya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jikalau hasil $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model Regresi Linear Berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

Kemudian dalam uji statistik regresi ini masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2). Kegunaan dari R^2 ini untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Langkah berikutnya adalah mengetahui koefisien korelasi (Multiple R). Kegunaan dari R ini untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Apabila angka R yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin erat/kuat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya dan jika hasil R mendekati 0 (nol) maka semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya. Jadi nilai koefisien korelasi (Multiple R) akan bergerak diantara 0 sampai dengan 1 ($0 < R < 1$).

4.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua yaitu Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Guna membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0)

diterima dan Hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Keadaan demikian ini dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas.

Langkah berikutnya yaitu mencari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) untuk masing-masing variabel bebas. Kegunaan dari r^2 adalah untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai sumbangan terbesar (dominan) terhadap variabel tidak bebas. Berarti semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel tidak bebas dan jika ada variabel bebas yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan t_{hitung} nya paling tinggi, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

4.7.3. Pengujian Hipotesis Ketiga yaitu Uji Kesamaan Dua Rata-Rata

Guna membuktikan kebenaran hipotesis ketiga, maka digunakan uji kesamaan dua rata-rata. Uji statistik kesamaan dua rata-rata ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = (n_1 + n_2 - 2)$. Jikalau hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya dua rata-rata tidak berbeda secara signifikan, begitu juga sebaliknya bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dua rata-rata berbeda secara signifikan.

4.8. Evaluasi Ekonometri

Gujarati (1993 : 157 - 201) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi linear berganda yaitu terjadi Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), dengan demikian dalam analisis hasil penelitian perlu diadakan deteksi ketiga asumsi tersebut di atas :

4.8.1. Masalah Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya korelasi linear diantara satu atau lebih variabel bebas. Rietveld dan Lasmono (1993 : 53) menyebutkan, akibat adanya multikolinearitas ini maka akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan multikolinearitas dilakukan analisis korelasi Pearson diantara variabel bebas. Jikalau tidak terdapat korelasi yang bermakna berarti tidak terjadi multikolinearitas. Adanya multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai R^2 yang sangat tinggi antara 0,7 sampai dengan 1,0 dan sementara pengujian terhadap variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

4.8.2. Masalah Heteroskedastik

Rietveld dan Lasmono (1993 : 51) menyatakan bahwa heteroskedastik berarti bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Cara yang dilakukan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastik adalah dengan menggunakan metode **Spearman Rank Corelation**. Pembuktian ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel-variabel bebas

dengan variabel-variabel gangguan (residual), masing-masing diberi jenjang satu dan seterusnya dari nilai terendah sampai nilai tertinggi dalam tanda mutlak, selanjutnya dicari koefisien korelasinya dan dilakukan pengujian pada tiap-tiap variabel. Apabila $r_{hitung} < \text{Nilai Kritis}$ berarti tidak terjadi heteroskedatik, sehingga hal ini tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik.

4.8.3. Masalah Autokorelasi

Gujarati (1993 : 201) menyatakan dalam pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) yaitu hasil waktu tertentu dipengaruhi oleh waktu sebelumnya, atau ruang (*cross sectional*) yaitu data yang terjadi di suatu tempat saling berpengaruh dengan data di tempat lain. Model klasik mengasumsikan bahwa variabel gangguan yang berhubungan dengan observasi tidak dipengaruhi oleh variabel gangguan yang berhubungan dengan pengamatan lain manapun. Guna mendeteksi ada atau tidaknya korelasi tersebut dilakukan dengan menggunakan metode statistik d dari Durbin Watson. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai DW (d) dengan nilai batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l) yang terdapat dalam tabel. Apabila d terletak di luar batas bawah (d_l) dan batas atas (d_u) berarti terjadi autokorelasi, dan sebaliknya bila d dari Durbin Watson terletak di dalam batas bawah (d_l) dan batas atas (d_u) berarti tidak terjadi autokorelasi terhadap model regresi yang digunakan dalam penelitian.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Wilayah Penelitian

Sejarah telah mencatat, bahwa tanggal 22 Juni 1527 Falatehan atau yang lebih dikenal dengan nama Fatahilah dapat mengusir Portugis dan sekaligus dapat merebut kembali Bandar Banten dan Sunda Kelapa. Setelah Bandar Sunda Kelapa dapat direbut oleh Fatahilah, kemudian diganti nama dengan sebutan Jayakarta yang berarti "Kemenangan Akhir" dan selanjutnya Jayakarta disingkat menjadi Jakarta. Akhirnya tanggal 22 Juni 1527 ditetapkan sebagai tanggal berdirinya Kota Jakarta dan pada tanggal 22 Juni 1999 Kota Jakarta memperingati ulang tahunnya yang ke 472.

Negara Indonesia setelah dijajah oleh Belanda, maka Kota Jakarta lebih dikenal di dunia internasional dengan nama *Batavia*, tetapi penduduk Indonesia lebih senang dengan sebutan Betawi. Bumi Indonesia setelah dijajah oleh Jepang pada tahun 1942, maka nama Batavia diganti dengan *Jakarta Tokubetsushi* dan setelah Indonesia merdeka dikenal dengan Jakarta (BPS DKI Jakarta, 1998 : 1). Kota Jakarta selanjutnya ditetapkan menjadi pusat pemerintahan, dikarenakan kota Jakarta menjadi pusat pemerintahan, maka Kota Jakarta ditetapkan pula sebagai Daerah Khusus Ibukota (DKI). Kota Jakarta saat ini menjadi pusat perdagangan, pusat industri dan pusat pelayanan jasa serta pusat perkantoran, dikarenakan Kota Jakarta menjadi pusat segala macam kegiatan, maka Kota Jakarta dengan cepat dapat berkembang dan akhirnya sekarang ini disebut sebagai Kota Metropolitan.

5.1.1. Kondisi Geografis

Wilayah Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta mempunyai luas 7.639,12 Km², yang terdiri dari luas daratan 661,62 Km² dan luas lautan 6.977,50 Km², dengan tebaran pulau tidak kurang dari 110 pulau (BPS DKI Jakarta, 1998 : 1). Gugusan pulau yang berjumlah 110 tersebut lebih dikenal dengan sebutan Pulau Seribu dan gugusan pulau tersebut berada di wilayah Kecamatan Kepulauan Seribu, Kotamadya Jakarta Utara. Pantai Jakarta yang terletak di sebelah utara membentang dari barat ke timur sepanjang ± 35 Km dan pantai ini merupakan tempat bermuaranya 9 sungai dan 2 banjir kanal.

Ketinggian wilayah DKI Jakarta rata-rata 7 meter dari permukaan laut, namun ada tempat-tempat tertentu yang berada di bawah permukaan laut, terutama yang berada di wilayah Jakarta Utara. Kondisi ketinggian wilayah yang begitu rendah dan merupakan daerah pantai serta tempat bermuaranya 9 sungai, maka Kota Jakarta sangat rawan banjir, baik banjir karena musim penghujan, banjir kiriman maupun banjir karena air laut pasang. Wilayah DKI Jakarta termasuk daerah pantai utara Pulau Jawa bagian Barat yang beriklim panas, dengan suhu rata-rata 28° pada siang hari dan pada waktu malam hari bersuhu rata-rata 27°, sedangkan curah hujan setiap tahunnya rata-rata 924,5 mm.

5.1.2. Letak dan Batas Wilayah

Letak wilayah Propinsi DKI Jakarta berada di daratan rendah pantai utara bagian barat Pulau Jawa yaitu tepatnya berada pada :

5° 19' 12" sampai 6° 23' 54" Lintang Utara

106° 22' 42" sampai 106° 58' 18" Bujur Timur.

Adapun batas-batas wilayah daratan Propinsi DKI Jakarta diputari oleh wilayah Propinsi Jawa Barat dan batas-batas tersebut lebih rincinya adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Laut Jawa
 Sebelah Selatan : Kabupaten Bogor - Jawa Barat
 Sebelah Barat : Kabupaten Tangerang - Jawa Barat
 Sebelah Timur : Kabupaten Bekasi - Jawa Barat.

5.1.3. Kondisi Administrasi Pemerintahan

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor : 10 tahun 1998, tanggal

8 Januari 1998 Pemerintahan DKI Jakarta terdiri dari :

1. Wilayah Kotamadya Administrasi : 5 Kotamadya
2. Wilayah Kecamatan : 43 Kecamatan
3. Wilayah Kelurahan : 265 Kelurahan.

Pembagian wilayah administrasi Propinsi DKI Jakarta menjadi 5 (lima) wilayah Kotamadya tersebut dapat diamati dalam tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1. Pembagian Wilayah Administrasi Propinsi DKI Jakarta

NO	KOTAMADYA	JUMLAH				LUAS WILAYAH
		KECAMATAN	KELURAHAN	R W	R T	
1	Jakarta Pusat	8	44	387	4.726	47,90 Km
2	Jakarta Utara	7	35	392	4.630	154,11 Km
3	Jakarta Barat	8	56	534	5.970	47,90 Km
4	Jakarta Selatan	10	65	566	6.094	145,72 Km
5	Jakarta Timur	10	65	658	7.474	187,74 Km
DKI Jakarta		43	265	2.537	28.894	661,62 Km

Sumber : BPS DKI Jakarta (1998 : 11) Diolah Kembali

5.1.4. Kondisi Demografis

Jakarta merupakan kota pemerintahan, perdagangan, industri dan pusat pelayanan jasa, sehingga wilayah Kota Jakarta sebagian besar dijadikan lahan perkantoran baik perkantoran pemerintah maupun swasta, serta dijadikan lahan pertokoan dan untuk lahan perusahaan. Kondisi Jakarta yang demikian ini, mengakibatkan Kota Bogor, Tangerang dan Bekasi (Botabek) dijadikan kota penyangga Jakarta yaitu dijadikan tempat pemukiman tenaga kerja DKI Jakarta. Akhirnya jumlah penduduk Jakarta pada siang hari akan lain dengan jumlah penduduk pada malam hari, hal ini akibat dari semakin sempitnya lahan untuk perumahan penduduk di DKI Jakarta.

Jumlah penduduk Propinsi DKI Jakarta pada tahun 1997 adalah 7.712.571 jiwa (BPS DKI Jakarta, 1998 : 42), tetapi bila siang hari (hari kerja) penduduk Jakarta bisa mencapai sekitar 9 juta jiwa, hal ini akibat dari sempitnya lahan untuk perumahan tenaga kerja di DKI Jakarta. Karakteristik penduduk DKI Jakarta terdiri dari beberapa etnis, diantaranya etnis Jawa merupakan etnis terbesar (mayoritas), etnis Sunda, etnis Minangkabau, etnis Batak, etnis Cina sebagai minoritas. Adapun etnis Betawi sangat sedikit bahkan hampir tidak ada, hal ini akibat penduduk asli Betawi kurang dapat bersaing dalam segala bidang kehidupan, akibatnya mereka tersisih ke luar wilayah DKI Jakarta.

Luas DKI Jakarta yang hanya 661,62 Km², pada tahun 1996 telah dihuni oleh 7.625.794 jiwa, sehingga kepadatan penduduknya telah mencapai 11.526 jiwa/Km². Apabila dibandingkan dengan propinsi lain di Indonesia, tingkat kepadatan penduduk DKI Jakarta menempati posisi teratas/terpadat. Pada tahun 1997 jumlah penduduk Propinsi DKI Jakarta telah mencapai 7.712.571 jiwa, dan kepadatan penduduknya mencapai 11.657 jiwa/Km². Jadi

hanya dalam satu tahun pertumbuhan penduduk Jakarta mencapai sebesar 86.777 jiwa, sehingga Kota Jakarta yang luas wilayahnya sangat sempit itu dari tahun ke tahun semakin tambah sempit akibat tingginya pertumbuhan penduduk tersebut. Dilihat dari status kewarganegaraannya, penduduk DKI Jakarta terdiri dari WNI sebanyak 7.684.563 jiwa (99,64 %) dan WNA sebanyak 28.008 jiwa (0,36 %). Secara lebih rinci tentang jumlah penduduk dan kepadatan penduduk serta jumlah penduduk menurut jenis kelamin untuk tiap-tiap kotamadya dapat diamati dalam tabel 5.2 dan 5.3.

Tabel 5.2. Luas Wilayah, Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk di DKI Jakarta Tahun 1997

NO	KOTAMADYA	LUAS WILAYAH (Km ²)	JUMLAH PENDUDUK	KEPADATAN PENDUDUK / KM ²
1	Jakarta Pusat	47,90	1.111.204	23.198
2	Jakarta Utara	154,11	1.142.182	7.411
3	Jakarta Barat	126,15	1.501.913	11.906
4	Jakarta Selatan	145,72	1.949.628	13.379
5	Jakarta Timur	187,74	2.007.644	10.693
DKI JAKARTA		661,62	7.712.571	11.657

Sumber : BPS DKI Jakarta (1998 : 43-44) diolah kembali

Tabel 5.2 mengungkapkan bahwa Kotamadya Jakarta Pusat mempunyai kepadatan penduduk sebesar 23.198 jiwa/Km² dan merupakan wilayah kotamadya yang paling padat di DKI Jakarta. Kotamadya Jakarta Utara merupakan wilayah yang terendah kepadatan penduduknya yaitu mencapai 7.411 jiwa/Km². Secara kuantitas jumlah penduduk yang paling

besar jumlahnya berada di Kotamadya Jakarta Timur yaitu mencapai 2.007.644 jiwa, tetapi karena wilayahnya paling luas bila dibanding dengan 4 (empat) kotamadya yang ada, maka kepadatan penduduknya tidak tergolong tinggi.

Tabel 5.3. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Perbandingan Laki-laki Perempuan Propinsi DKI Jakarta 1997

NO	KOTAMADYA	PENDUDUK			SEX RATIO
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	(%)
1	Jakarta Pusat	561.983	549.221	1.111.204	1,02
2	Jakarta Utara	587.386	554.796	1.142.182	1,06
3	Jakarta Barat	757.624	744.289	1.501.913	1,02
4	Jakarta Selatan	1.027.649	921.979	1.949.628	1,11
5	Jakarta Timur	1.069.982	937.662	2.007.644	1,14
DKI	Jakarta	4.004.624	3.707.947	7.712.571	1,08

Sumber : BPS DKI Jakarta (1998: 47-48) Diolah Kembali

Jikalau tidak ada faktor-faktor luar biasa yang dapat mengurangi dan menambah jumlah penduduk Propinsi DKI Jakarta, seperti adanya peremajaan kota yaitu karena pemukiman penduduk terkena proyek pemerintah atau perkantoran sehingga terjadi pengrusakan maupun karena adanya migrasi penduduk yaitu masuknya penduduk ke wilayah DKI Jakarta, maka diproyeksikan pada tahun 2000 nanti DKI Jakarta akan dihuni oleh 10.054.800 jiwa. Jumlah penduduk Propinsi DKI Jakarta yang bisa mencapai lebih dari 10 juta tersebut, maka diproyeksikan kepadatan penduduknya bisa mencapai 15.197 jiwa/Km². Lebih rincinya tentang proyeksi penduduk menurut jenis kelamin di Propinsi DKI Jakarta pada tahun 2000 nanti dapat diamati dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4. Proyeksi Penduduk DKI Jakarta Menurut Jenis Kelamin dan Kotamadya Pada Tahun 2000

NO	KOTAMADYA	PENDUDUK		JUMLAH PENDUDUK
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Jakarta Pusat	431.100	436.600	867.700
2	Jakarta Utara	868.200	914.200	1.782.400
3	Jakarta Barat	1.256.600	1.264.100	2.520.700
4	Jakarta Selatan	1.084.900	1.060.400	2.145.300
5	Jakarta Timur	1.389.300	1.349.400	2.738.700
DKI	Jakarta	5.030.100	5.024.700	10.054.800

Sumber : BPS DKI Jakarta (1998 : 52) Diolah Kembali

Tabel 5.4 mengungkapkan bahwa proyeksi penduduk tahun 2000 di 4 (empat) wilayah kotamadya mengalami kenaikan jumlah penduduk, tetapi ada 1 (satu) wilayah kotamadya justru terjadi penurunan jumlah penduduk yaitu Kotamadya Jakarta Pusat. Pada tahun 1997 jumlah penduduk Kotamadya Jakarta Pusat ada 1.111.204 jiwa, tetapi pada tahun 2000 diproyeksikan turun menjadi 867.700 jiwa atau turun sekitar 21,91 %. Perkiraan terjadi penurunan jumlah penduduk di Kotamadya Jakarta Pusat ini dikarenakan di wilayah Jakarta Pusat direncanakan akan diadakan peremajaan kota atau banyak pemukiman penduduk yang akan digusur untuk dijadikan proyek pemerintah maupun untuk proyek perkantoran. Jakarta Pusat memang merupakan wilayah kotamadya yang menjadi pusat perkantoran, baik perkantoran pemerintah maupun perkantoran swasta.

5.2. Gambaran Instansi BKKBN

5.2.1. Sejarah Singkat Instansi BKKBN

Pengelolaan Gerakan Keluarga Berencana pertama-tama dikelola oleh sebuah Lembaga Swadaya dan Organisasi Masyarakat (LSOM) yaitu Yayasan Kesejahteraan Keluarga (YKK) dan Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI), kemudian berkembang menjadi organisasi semi pemerintah yaitu Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) dan mulai tahun 1970 berstatus penuh sebagai lembaga pemerintah yang diberi nama Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Sejarah tentang berdirinya Instansi BKKBN dapat diuraikan lebih jelas seperti di bawah ini.

5.2.1.1. Organisasi Swasta

Pelaksanaan 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 yang disingkat PKBI. Peran serta LSOM tersebut telah tumbuh beberapa dekade sebelum program KB secara resmi dilaksanakan di Indonesia yaitu sebelum tahun 1970. Peran serta LSOM di bidang Keluarga Berencana secara nyata dimulai tanggal 12 Nopember 1952 dengan didirikannya YKK di Yogyakarta, yang diketuai oleh Ny. Marsidah Soewito.

Lima tahun kemudian, tepatnya tanggal 23 Desember 1957 di Kota Jakarta juga telah lahir sebuah LSOM yang bergerak di bidang Keluarga Berencana yang diberi nama PKBI (Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia), yang diketuai oleh dr. R. Soeharto. Akhirnya Lembaga YKK dan PKBI ini dikenal sebagai tonggak sejarah dimulainya pelaksanaan program KB nasional di Indonesia dan sebagai embrio berdirinya BKKBN.

Komitmen PKBI dalam pelaksanaan program KB secara kongkrit dinyatakan dalam Kongres I 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.

Hakekat dari hasil kongres pertama PKBI tersebut adalah membuat pernyataan dan sekaligus mendesak pemerintah, agar secepatnya program KB dijadikan program pemerintah dan secepatnya untuk dilaksanakan.

5.2.1.2. Organisasi Semi Pemerintah

Langkah pemerintah untuk menetapkan program KB menjadi program pemerintah seperti ajuran dari lembaga PKBI dilaksanakan dengan sangat hati-hati, mengingat masalah program KB ini menyangkut masalah sosial budaya bangsa Indonesia. Langkah pertama yang diambil pemerintah adalah Presiden menunjuk Menteri Kesejahteraan Rakyat yang waktu itu dijabat oleh Dr. KH. Idham Cholid untuk membentuk panitia ad hoc yang tugasnya untuk mempelajari kemungkinan program KB dijadikan program pemerintah. Pertemuan antara panitia ad hoc dengan Presiden Soeharto pada bulan Pebruari 1968, presiden menyatakan bahwa pemerintah menyetujui program KB yang diselenggarakan oleh Lembaga Swadaya dan Organisasi Masyarakat diberi bantuan dan bimbingan pemerintah. Tindak lanjut dari

pertemuan panitia ad hoc tersebut adalah pada tanggal 7 September 1968 keluarlah Instruksi Presiden RI Nomor 26 tahun 1968, yang isinya agar Menteri Kesejahteraan Rakyat :

- a. Membimbing dan mengkoordinir 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.

Berdasarkan Instruksi Presiden tersebut, maka Menteri Kesejahteraan Rakyat pada tanggal 11 Oktober 1968 mengeluarkan Surat Keputusan Nomor : 35/Kpts/Kesra/X/1968, tentang pembentukan tim yang akan mengadakan persiapan pembentukan sebuah Lembaga KB. Tim yang dibentuk berdasarkan surat keputusan Menteri Kesejahteraan Rakyat tersebut, akhirnya pada tanggal 17 Oktober 1968 dapat membuahkan hasil yaitu terbentuknya sebuah organisasi yang mengelola program KB yang diberi nama Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) dan lembaga ini berstatus sebagai lembaga semi pemerintah. Berdirinya LKBN ini selanjutnya diperkuat oleh terbitnya Surat Keputusan Menteri Kesejahteraan Rakyat Nomor 36/Kpts/Kesra/X/1968. Fungsi dari LKBN ini pada dasarnya mencakup dua hal yaitu melembagakan KB dan mengelola segala jenis bantuan yang diberikan pemerintah.

5.2.1.3. Organisasi Pemerintah

Pelaksanaan program KB selama dikelola oleh LKBN membuahkan hasil yang sangat memuaskan dan tidak mengalami tantangan yang berarti dari masyarakat, sehingga pemerintah membuat kesimpulan bahwa masyarakat Indonesia telah siap menerima program KB. Berdasarkan hasil yang dicapai LKBN ini, maka pemerintah memutuskan untuk mengambil

alih program KB menjadi program pemerintah sepenuhnya, mengingat program KB merupakan program yang sangat mendasar untuk dilaksanakan di Indonesia.

Dijadikannya program KB ke dalam program nasional/pemerintah, maka perlu dibentuk sebuah lembaga/instansi yang menangani atau mengelola program tersebut. Berdasarkan alasan ini maka keluarlah Keputusan Presiden RI Nomor 8 tahun 1970 tentang pembentukan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), dengan keluarnya Kepres ini maka program KB telah resmi menjadi program pemerintah. Setelah BKKBN dibentuk berdasarkan Kepres nomor 8 tahun 1970, sampai saat ini telah mengalami perkembangan dan penyempurnaan.

Penyempurnaan-penyempurnaan Instansi BKKBN tersebut diantaranya dituangkan melalui : (1) Keputusan Presiden Nomor 33 tahun 1972, (2) Keputusan Presiden Nomor 38 tahun 1978, (3) Keputusan Presiden Nomor 64 tahun 1983 dan (4) Keputusan Presiden Nomor 109 tahun 1993. Inti dari 4 (empat) keputusan presiden ini adalah untuk menyempurnakan struktur organisasi dan mekanisme kerja instansi BKKBN. Jadi dapat disimpulkan bahwa tahun 1970 merupakan tonggak sejarah dimulainya program KB secara resmi di Indonesia dan juga merupakan tahun berdirinya instansi BKKBN di Indonesia.

5.2.2. Tipe Organisasi BKKBN

Negara Indonesia dalam mengatasi masalah kependudukan, sejak Pelita pertama telah dilaksanakan dengan usaha yang sangat mendasar yaitu melalui Program KB, sedangkan mulai Pelita kelima program KB tersebut berkembang menjadi Gerakan KB Nasional. Perkembangan program kerja BKKBN tersebut menuntut adanya organisasi yang mapan dan mampu mengendalikan serta mengelola program dengan baik. Guna menunjang keberhasilan

pelaksanaan program kerja tersebut, maka instansi BKKBN mengeluarkan Keputusan Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN Nomor 111/HK-010/C4/1994, tentang Kantor Wilayah BKKBN Propinsi dan Kabupaten/Kotamadya.

Pasal 1 ayat 1 dalam Keputusan Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN Nomor : 111/HK-010/C4/1994 menyatakan, bahwa :

Kantor Wilayah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Propinsi yang selanjutnya dalam keputusan ini disebut Kantor Wilayah BKKBN Propinsi, adalah instansi vertikal dari Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional yang kedudukannya berada pada tingkat propinsi.

Lebih lanjut ditegaskan dalam pasal 4 ayat 1 dalam Surat Keputusan Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN Nomor 111/HK-010/C4/1994 menyebutkan bahwa :

Kantor Wilayah BKKBN Propinsi terdiri dari 3 (tiga) tipe, yaitu :

- a. Kantor Wilayah BKKBN Propinsi Tipe Khusus**
- b. Kantor Wilayah BKKBN Tipe A**
- c. Kantor Wilayah BKKBN Tipe B**

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN Nomor 111/HK-010/C4/1994 tersebut di atas, maka Kantor Wilayah BKKBN Propinsi DKI Jakarta yang dijadikan tempat penelitian ini termasuk dalam tipe A. Adapun susunan organisasi Kanwil BKKBN DKI Jakarta (tipe A) adalah :

1. Kepala Kanwil
2. Bagian Keuangan dan Sarana, membawahi 4 (empat) Sub Bagian yaitu :
 - 2.1. Subbag. Analisa Pelaksanaan Anggaran dan Pembukuan
 - 2.2. Subbag. Perbendaharaan
 - 2.3. Subbag. Pengadaan
 - 2.4. Subbag. Penyimpanan dan penyaluran

3. Bagian Tata Usaha, membawahi 4 (empat) Sub Bagian yaitu :
 - 3.1. Subbag. Urusan Dalam dan Protokol
 - 3.2. Subbag. Surat menyurat dan Tata Laksana
 - 3.3. Subbag. Kepegawaian
 - 3.4. Subbag. Tenaga Program
4. Bagian Supervisi, membawahi 3 (tiga) Sub Bagian yaitu :
 - 4.1. Subbag. Supervisi Program
 - 4.2. Subbag. Supervisi Ketenagaan dan Administrasi Umum
 - 4.3. Subbag. Supervisi Keuangan dan Sarana
5. UPT Balai Pelatihan dan Pengembangan, membawahi 3 (tiga) Seksi yaitu :
 - 5.1. Seksi Tata Usaha
 - 5.2. Seksi Penyusunan Pelaporan
 - 5.3. Seksi Penyelenggaraan dan Pengembangan
6. Bidang Bina Program, membawahi 4 (empat) Seksi yaitu :
 - 6.1. Seksi Analisa dan Penilaian
 - 6.2. Seksi Penyusunan Program
 - 6.3. Seksi Penyusunan Anggaran
 - 6.4. Seksi Pelaporan dan Statistik
7. Bidang Pengolahan Data dan Penyebaran Informasi, membawahi 3 (tiga) Seksi yaitu :
 - 7.1. Seksi Pengolahan Data
 - 7.2. Seksi Penyebarluasan Informasi
 - 7.3. Seksi Dokumentasi

8. Bidang Keluarga Berencana, membawahi 3 (tiga) Seksi yaitu :

- 8.1. Seksi Penerangan dan Motivasi
- 8.2. Seksi Kontrasepsi
- 8.3. Seksi Peningkatan Institusi Masyarakat

9. Bidang Keluarga Sejahtera, membawahi 3 (tiga) Seksi yaitu :

- 9.1. Seksi Ketahanan Fisik Keluarga Sejahtera
- 9.2. Seksi Ketahanan Non Fisik Keluarga Sejahtera
- 9.3. Seksi Kependudukan

Propinsi DKI Jakarta mempunyai 5 (lima) Kotamadya, dengan demikian perwakilan Kantor BKKBN Kotamadya juga ada 5 (lima) kantor. Dari kelima Kantor BKKBN Kotamadya tersebut diantaranya ada 4 (empat) Kantor BKKBN Kotamadya yang termasuk dalam tipe A yaitu BKKBN Kotamadya Jakarta Pusat, Jakarta Barat, Jakarta Selatan dan Jakarta Timur. Susunan organisasi Kantor BKKBN Kotamadya yang termasuk dalam tipe A tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kantor
2. Sub Bagian Tata Usaha, membawahi 4 (empat) Urusan yaitu :
 - 2.1. Urusan Kepegawaian dan Tenaga Program
 - 2.2. Urusan Keuangan dan Sarana
 - 2.3. Urusan Surat Menyurat dan Tata Laksana
 - 2.4. Urusan Rumah Tangga dan Protokol
3. Sub Bagian Supervisi, membawahi 3 (tiga) Urusan yaitu :
 - 3.1. Urusan Supervisi Program

- 3.2. Urusan Supervisi Ketenagaan dan Administrasi Umum
- 3.3. Urusan Supervisi Keuangan dan Sarana
- 4. Seksi Penyusunan dan Penilaian Program, membawahi 3 (tiga) Sub Seksi yaitu :
 - 4.1. Sub Seksi Penyiapan Program dan Anggaran
 - 4.2. Sub Seksi Pengolahan Data dan Pelaporan
 - 4.3. Sub Seksi Penilaian Program dan Penyebarluasan Informasi
- 5. Seksi Keluarga Berencana, membawahi 3 (tiga) Sub Seksi yaitu :
 - 5.1. Sub Seksi Penerangan dan Motivasi
 - 5.2. Sub Seksi Pelayanan Kontrasepsi
 - 5.3. Sub Seksi Peningkatan Institusi Masyarakat
- 6. Seksi Keluarga Sejahtera, membawahi 3 (tiga) Sub Seksi yaitu :
 - 6.1. Sub Seksi Ketahanan Fisik Keluarga Sejahtera
 - 6.2. Sub Seksi Ketahanan Non Fisik Keluarga Sejahtera
 - 6.3. Sub Seksi Operasional Kependudukan

Satu-satunya Kantor BKKBN Kotamadya di Propinsi DKI Jakarta yang termasuk dalam tipe B adalah Kantor BKKBN Kotamadya Jakarta Utara. Adapun susunan organisasi dari Kantor BKKBN tipe B adalah :

- 1. Kepala Kantor
- 2. Sub Bagian Tata Usaha, membawahi 3 (tiga) Urusan yaitu :
 - 2.1. Urusan Kepegawaian dan Tenaga Program
 - 2.2. Urusan Keuangan dan Sarana
 - 2.3. Urusan Rumah Tangga dan Surat Menyurat

3. Sub Bagian Supervisi, membawahi 2 (dua) Urusan yaitu :
 - 3.1. Urusan Supervisi Program dan Ketenagaan
 - 3.2. Urusan Supervisi Keuangan dan Sarana
4. Seksi Penyusunan dan Penilaian Program, membawahi 2 (dua) Sub Seksi yaitu :
 - 4.1. Sub Seksi Penyiapan Program Anggaran dan Penilaian Program
 - 4.2. Sub Pengolahan Data dan Penyebarluasan Informasi
5. Seksi Keluarga Berencana, membawahi 3 (tiga) Sub Seksi yaitu :
 - 5.1. Sub Seksi Penerangan dan Motivasi
 - 5.2. Sub Seksi Pelayanan Kontrasepsi
 - 5.3. Sub Seksi Peningkatan Institusi Masyarakat
6. Seksi Keluarga Sejahtera, membawahi 3 (tiga) Sub Seksi yaitu :
 - 6.1. Sub Seksi Ketahanan Fisik Keluarga Sejahtera
 - 6.2. Sub Seksi Ketahanan Non Fisik Keluarga Sejahtera
 - 6.3. Sub Seksi Operasional Kependudukan

5.2.3. Tujuan, Tugas dan Fungsi BKKBN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor yang sangat dominan diperlukan untuk mengelola kegiatan KB, baik itu kegiatan yang bersifat administratif maupun kegiatan teknis di lapangan. Semua kegiatan yang dilakukan oleh tenaga staf dan tenaga lapangan tersebut dimaksudkan untuk mengoperasionalkan tugas dan fungsi BKKBN, sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif, efisien dan optimal.

5.2.3.1. Tujuan BKKBN

Tujuan gerakan KB nasional pada dasarnya mencakup dua 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 yaitu satu keluarga maksimal hanya mempunyai dua anak. Tujuan kualitatifnya adalah untuk menciptakan norma keluarga yang bahagia dan sejahtera. Secara integratif tujuan dari gerakan KB nasional adalah NKKBS yaitu Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera.

Tujuan gerakan KB nasional tersebut di atas, baik tujuan kuantitatif maupun tujuan kualitatif 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 risiko kehamilan dan risiko 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-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 pelembagaan 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.

5.2.3.2. Tugas dan Fungsi BKKBN

Sesuai dengan Pasal 2 dalam keputusan Menteri Negara kependudukan/Kepala BKKBN Nomor 111/HK-010/C4/1994 dinyatakan bahwa :

Kantor Wilayah BKKBN Propinsi mempunyai tugas melanjutkan dan memantapkan kegiatan-kegiatan gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional serta mengkoordinasikan pelaksanaannya, mengembangkan dan memantapkan peran serta masyarakat dan institusi masyarakat, serta menyelenggarakan pelaksanaan kebijaksanaan kependudukan secara terpadu bersama instansi terkait di wilayah propinsi.

Upaya-upaya untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka instansi BKKBN mempunyai 10 (sepuluh) macam fungsi yang tercantum dalam pasal 3 Surat Keputusan nomor 111/HK-010/C4/1994 yaitu :

1. Pengelolaan dan evaluasi kegiatan-kegiatan gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional serta koordinasi pelaksanaannya, pengembangan dan pemantapan peran serta masyarakat dan institusi masyarakat, serta penyelenggaraan pelaksanaan kebijaksanaan kependudukan secara terpadu bersama instansi terkait di wilayah propinsi.
2. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan kepegawaian dan tenaga program gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional di wilayah propinsi.
3. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan keuangan gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional di wilayah propinsi.
4. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan ketata-usahaan gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional di wilayah propinsi.
5. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan supervisi gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional di wilayah propinsi.
6. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan bina program gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional di wilayah propinsi.
7. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan pengolahan data dan penyebarluasan informasi gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional di wilayah propinsi.
8. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan gerakan keluarga berencana nasional di wilayah propinsi.
9. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan gerakan pembangunan keluarga sejahtera nasional termasuk operasional kebijaksanaan kependudukan di wilayah propinsi.
10. Pelaksanaan dan pengendalian pengelolaan kegiatan unit pelaksana teknis Balai pelatihan dan pengembangan gerakan keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera nasional di wilayah propinsi.

5.3. Gambaran Penyuluh KB Sarjana

Gerakan KB Nasional dewasa ini telah menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan, keberhasilan dalam pencapaian program ini salah satunya karena adanya pembagian kerja yang jelas dan juga berkat kerja keras dari para pelaksana gerakan KB di tingkat Kelurahan. Para pelaksana gerakan KB di lini paling depan tersebut adalah para

Penyuluh KB Sarjana, PKB Non Sarjana dan PLKB, dimana para pelaksana gerakan KB ini merupakan pegawai yang menduduki jabatan fungsional di lingkungan instansi BKKBN.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dikenal adanya dua jabatan yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Ketentuan-ketentuan yang lebih khusus lagi untuk mengatur kedua jabatan tersebut di atas adalah Peraturan Pemerintah Nomor : 15 tahun 1994 dan Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994. Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas disebut atau digambarkan dalam struktur organisasi tetapi jabatan ini harus ada karena fungsinya memungkinkan kelancaran pelaksanaan tugas suatu organisasi, sebagai contoh jabatan fungsional di lingkungan instansi BKKBN adalah Peneliti, Widyaiswara, Pustakawan dan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB).

Penyuluh KB Sarjana adalah pegawai negeri sipil di lingkungan instansi BKKBN, dengan latar belakang pendidikan sarjana dan menduduki jabatan fungsional, yang mempunyai tugas sebagai pengelola Gerakan KB Nasional di tingkat kelurahan dan juga sebagai fasilitator di tingkat kecamatan. Mengingat Penyuluh KB Sarjana merupakan pegawai BKKBN yang berada di lini paling depan, maka mereka mempunyai tugas dan fungsi mengoperasionalkan semua program kegiatan sampai pada tingkat yang paling bawah/berhubungan langsung dengan masyarakat. Lebih rinci tentang tugas dan fungsi Penyuluh KB Sarjana adalah :

5.3.1. Tugas Penyuluh KB Sarjana

1. Mengadakan pelayanan KIE (Komunikasi Informasi dan Edukasi), yang diwujudkan dalam bentuk pengembangan dan pengarahan KIE, baik yang dilakukan oleh pimpinan formal maupun informal sesuai dengan kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan.

2. Mengadakan pelayanan kontrasepsi yaitu diwujudkan dengan cara membantu kelancaran pelayanan teknis bagi masyarakat di pos-pos pelayanan KB, dengan cara menyiapkan calon akseptor dan membantu pencatatan dan pelaporan.
3. Mengadakan pelayanan integrasi yaitu memadukan pelayanan KB dengan program-program pembangunan lainnya, sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan paripurna.
4. Mengadakan pelayanan pendidikan KB yaitu mengembangkan program dan pelayanan pendidikan KB terhadap organisasi pemuda.
5. Mengadakan pelayanan pembinaan institusi, yaitu menumbuhkan dan membina institusi yang ada di wilayah kerjanya, sehingga institusi tersebut mampu melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan Gerakan KB Nasional.

5.3.2. Fungsi Penyuluh KB Sarjana

Fungsi Penyuluh KB Sarjana pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian yaitu berfungsi sebagai pelaksana/petugas lapangan Gerakan KB Nasional di tingkat kelurahan binaannya dan yang kedua berfungsi sebagai fasilitator kegiatan operasional Gerakan KB Nasional di tingkat kecamatan.

5.3.2.1. Fungsi Pelaksana/Petugas Lapangan Gerakan KB Nasional

Penyuluh KB Sarjana sebagai pelaksana/petugas lapangan Gerakan KB Nasional di tingkat kelurahan, maka mereka harus mampu menjadi pelaksana yang profesional untuk menumbuhkan, mengembangkan dan mengarahkan semua potensi yang ada di wilayah binaannya. Secara garis besar fungsi pelaksana Gerakan KB Nasional ini ada 3 (tiga) yaitu

A. Fungsi Perencanaan

1. Mengumpulkan data basis wilayah kerjanya
2. Mengolah dan menganalisis data basis
3. Menentukan segmentasi dan target sasaran penyuluhan
4. Menyusun rencana kerja penggarapan
5. Menentukan tolok ukur/indikator keberhasilan

B. Fungsi Pelaksanaan

1. Melakukan pendekatan tokoh formal dan informal
2. Melakukan penggalangan kesepakatan melalui koordinasi/konsultasi operasional, baik interen maupun eksteren
3. Melakukan motivasi kepada calon peserta KB, tokoh masyarakat, generasi muda dan kader
4. Melakukan pembinaan, baik terhadap akseptor maupun institusi masyarakat
5. Membantu pelayanan kontrasepsi
6. Membantu kegiatan pelayanan integrasi
7. Menyediakan sarana KIE

C. Fungsi Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

1. Memonitor kegiatan operasional di wilayah kerjanya secara langsung maupun tidak langsung
2. Melakukan evaluasi secara berkala (mingguan, bulanan, triwulan, semesteran, tahunan)
3. Melakukan pencatatan dan pelaporan kegiatan.

5.3.2.2. Fungsi Fasilitator Kegiatan Operasional Gerakan KB Nasional

A. Fungsi Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Fungsi Penyuluh KB Sarjana di bidang pendidikan dan latihan yaitu harus mampu mengembangkan potensi tenaga Gerakan KB Nasional, baik yang ada pada tingkat kecamatan maupun tingkat kelurahan. Fungsi-fungsi tersebut diantaranya :

1. Membimbing PKB/PLKB dalam jabatan yang lebih rendah
2. Mengidentifikasi potensi pelaksana yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk operasionalisasi KKS (Keluarga Kecil Sejahtera) dan KKM (Keluarga Kecil Mandiri)
3. Membantu dalam merancang bentuk-bentuk kegiatan pelatihan/kursus orientasi untuk mengembangkan potensi tenaga program
4. Melatih dan mengajar pada kegiatan pelatihan/kursus orientasi
5. Membantu mengembangkan materi, metoda dan media pelatihan/kursus orientasi

B. Fungsi Bidang Penyuluhan

Peranan Penyuluh KB Sarjana dalam fungsi ini adalah mulai dari merencanakan sampai evaluasi kegiatan KIE, motivasi dan konseling yaitu meliputi

1. Mengidentifikasi sasaran KIE (Komunikasi, Informasi dan edukasi)
2. Merancang isi pesan sesuai dengan segmentasi sasaran
3. Mengembangkan metoda dan media KIE yang disesuaikan dengan kategori sasaran
4. Menyusun program penyuluhan bulanan dan tahunan
5. Menyusun satuan pokok bahasan penyuluhan
6. Melakukan penyuluhan, konseling kepada kelompok sasaran
7. Mengevaluasi hasil penyuluhan

8. Melaporkan hasil kegiatan penyuluhan
9. Melakukan pengayoman sosial/psikologis

C. Fungsi Bidang Pengembangan Masyarakat

Fungsi dalam bidang pengembangan masyarakat ini Penyuluh KB Sarjana dituntut untuk bisa menggali, mengorganisir dan mengembangkan segala potensi yang ada pada masyarakat, agar bisa didayagunakan dalam Gerakan KB Nasional. Fungsi bidang pengembangan masyarakat ini meliputi :

1. Melaksanakan pendekatan pengembangan masyarakat dalam operasional Gerakan KB Nasional di wilayahnya, meliputi :
 - ✱ Melakukan inventarisasi permasalahan dalam operasional Gerakan KB Nasional di wilayah kerjanya
 - ✱ Menumbuhkan kesadaran masyarakat akan permasalahan yang dihadapi dan upaya mengatasinya
 - ✱ Menggalang potensi masyarakat dalam pemecahan masalah
 - ✱ Membimbing para pengelola KB dalam mendinamisasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disepakati
 - ✱ Membimbing masyarakat untuk mencapai target kerja sesuai tahapan yang telah ditetapkan
 - ✱ Mengorganisir potensi masyarakat dan mengembangkannya untuk memenuhi harapan masyarakat dalam aspek kesehatan dan kesejahteraan
2. Memfasilitasi (membantu) kegiatan yang ada dalam masyarakat dengan cara :
 - ✱ Menghubungkan kegiatan masyarakat yang memerlukan bantuan keahlian dari sumber-sumber luar

- * Menggali sumber-sumber lokal yang dapat dimanfaatkan
- * Membantu mempromosikan kegiatan kepada sumber-sumber luar

D. Fungsi Bidang Penelitian

Fungsi Penyuluh KB Sarjana di bidang penelitian ini, diharapkan mampu melakukan kegiatan pengujian, survey dan evaluasi Gerakan KB Nasional, dalam rangka untuk mengembangkan Gerakan KB Nasional. Fungsi ini meliputi :

1. Mengidentifikasi masalah
2. Mendesain penelitian
3. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data
4. Mempublikasikan hasil penelitian
5. Memanfaatkan hasil penelitian di wilayah kerjanya atau wilayah lain

E. Fungsi Bidang Pengembangan Jaringan Informasi dan Dokumentasi

Fungsi Penyuluh KB Sarjana dalam bidang ini adalah membantu mengelola informasi Gerakan KB Nasional dan mampu mengembangkan pusat informasi Gerakan KB Nasional pada tingkat kecamatan/kelurahan. Fungsi dalam bidang ini meliputi :

1. Membantu mengumpulkan informasi
2. Mengolah bahan informasi
3. Mempublikasikan informasi terpilih
4. Membantu menata informasi
5. Mengembangkan jaringan informasi di tingkat kecamatan/kelurahan

5.4. Deskripsi Non Variabel Penelitian

Deskripsi non variabel penelitian ini bersumber dari data primer, tetapi tidak termasuk dalam variabel yang diteliti. Data-data non variabel tersebut diantaranya yaitu meliputi data tentang lokasi tempat tinggal, umur, golongan, status perkawinan Penyuluh KB Sarjana.

5.4.1. Jumlah Responden Menurut Lokasi Tempat Tinggal

Kota Jakarta merupakan ibu kota negara, selain itu kota Jakarta juga menjadi pusat perdagangan, perkantoran, industri dan pelayanan jasa, sehingga akibatnya luas lahan untuk pemukiman penduduk sangat sempit. Kondisi lahan untuk pemukiman penduduk yang demikian sempit ini, mengakibatkan para tenaga kerja atau pegawai yang bekerja di wilayah Propinsi DKI Jakarta mencari lahan untuk tempat tinggal di luar kota Jakarta yaitu di daerah Bogor, Tangerang dan Bekasi (Botabek). Adapun data yang lebih terperinci mengenai tempat tinggal para Penyuluh KB Sarjana yang bekerja di lingkungan instansi BKKBN DKI Jakarta dapat diamati dalam tabel 5.5 berikut ini.

Tabel 5.5. Jumlah Responden Menurut Lokasi Tempat Tinggal

NO	KOTAMADYA	TEMPAT TINGGAL				JUMLAH
		DALAM KOTA	%	LUAR KOTA	%	
1	Jakarta Pusat	12	66,67	6	33,33	18
2	Jakarta Utara	13	65,00	7	35,00	20
3	Jakarta Barat	13	68,42	6	31,58	19
4	Jakarta Selatan	9	45,00	11	55,00	20
5	Jakarta Timur	8	38,10	13	61,90	21
DKI JAKARTA		55	56,12	43	43,88	98

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.5 mengungkapkan bahwa tempat tinggal para Penyuluh KB Sarjana yang bekerja di instansi BKKBN DKI Jakarta hampir separuhnya (43,88 %) bertempat tinggal di luar kota Jakarta, baik itu di daerah Bogor, Tangerang maupun Bekasi, sedangkan yang bertempat tinggal di dalam kota Jakarta sebesar 56,12 %. Kotamadya Jakarta Selatan bahkan mencapai 55 % tinggal di luar kota Jakarta dan yang tinggal di dalam kota Jakarta hanya 45 %, sedangkan Jakarta Timur yang bertempat tinggal di luar kota Jakarta mencapai 61,90 % dan yang bertempat tinggal di dalam kota Jakarta hanya 38,10 %. Penyuluh KB Sarjana yang bekerja di BKKBN Kotamadya Jakarta Pusat, Utara dan Barat ternyata mayoritas (di atas 50 %) bertempat tinggal di dalam kota. Urutan pertama Penyuluh KB Sarjana yang bertempat tinggal di dalam kota adalah Jakarta Barat yaitu sebesar 68,42 %, dan urutan kedua Jakarta Pusat yaitu sebesar 66,67 % dan urutan ketiga adalah Jakarta Utara yaitu sebesar 65 %. Penyuluh KB Sarjana Jakarta Barat yang bertempat tinggal di luar kota hanya 31,58 %, Jakarta Pusat 33,33 % dan Jakarta Utara hanya 35 %.

5.4.2. Jumlah Responden Menurut Kelompok Umur

Pegawai fungsional di lingkungan instansi BKKBN DKI Jakarta, khususnya Penyuluh KB Sarjana mulai dilakukan penerimaan secara besar-besaran pada tahun 1992 yaitu kurang lebih sebesar 104 orang direkrut menjadi tenaga Penyuluh KB Sarjana. Mengingat waktu penerimaannya belum cukup satu dasa warsa, maka mayoritas umur pegawai Penyuluh KB Sarjana di lingkungan instansi BKKBN DKI Jakarta masih relatif muda. Secara rinci tentang umur Penyuluh KB Sarjana dapat diamati tabel 5.6.

Tabel 5.6. Jumlah Responden Menurut Kelompok Umur

NO	KOTAMADYA	K E L O M P O K U M U R				JUMLAH
		< 30	30 - 35	36 - 40	> 40	
1	Jakarta Pusat	2	10	5	1	18
2	Jakarta Utara	-	15	4	1	20
3	Jakarta Barat	1	14	4	-	19
4	Jakarta Selatan	-	12	6	2	20
5	Jakarta Timur	3	11	3	4	21
DKI	Jakarta	6	62	22	8	98

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.6 mengungkapkan, bahwa kelompok umur Penyuluh KB Sarjana mayoritas berada pada kelompok umur 30 - 35 tahun yaitu berjumlah 62 orang responden atau sebesar 63,33 %. Berarti pada waktu masuk menjadi pegawai di lingkungan instansi BKKBN yaitu pada tahun 1992, rata-rata berumur antara 23 - 28 tahun. Penyuluh KB Sarjana yang berumur di atas 40 tahun berjumlah 8 orang (8,16 %), Penyuluh KB Sarjana yang berumur di atas 40 tahun ini dari awal kerja bukan berstatus sebagai penyuluh, melainkan sebagai tenaga staf/pegawai struktural. Jadi responden yang berumur di atas 40 tahun tersebut adalah Penyuluh KB Sarjana hasil dari mutasi pegawai yaitu dari tenaga staf/pegawai struktural pindah ke pegawai fungsional yaitu sebagai Penyuluh KB Sarjana.

5.4.3. Jumlah Responden Menurut Golongan Kepangkatan

Dilihat dari golongan dalam kepangkatan, maka sebagian besar Penyuluh KB Sarjana yang dijadikan responden masih berada di golongan III A yaitu sejumlah 50 orang atau

sebesar 51,02 % dan yang berada di golongan III B berjumlah 41 orang (41,84 %), golongan III C berjumlah 5 orang (5,10 %), sedangkan yang berada di golongan III D berjumlah 2 orang (2,04 %). Data selengkapnya tentang jumlah responden menurut golongan dalam kepangkatan dapat diamati dalam tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7. Jumlah Responden Menurut Golongan

NO	KOTAMADYA	G O L O N G A N								JUMLAH
		III A	%	III B	%	III C	%	III D	%	
1	Jakarta Pusat	11	61,11	6	33,33	1	5,56	-	-	18
2	Jakarta Utara	9	45,00	9	45,00	2	10,00	-	-	20
3	Jakarta Barat	13	68,42	6	31,58	-	-	-	-	19
4	Jakarta Selatan	8	40,00	9	45,00	2	10,00	1	5,00	20
5	Jakarta Timur	9	42,86	11	52,38	-	-	1	4,76	21
DKI Jakarta		50	51,02	41	41,84	5	5,10	2	2,04	98

Sumber : Data Primer yang Diolah

5.4.4. Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan

Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta yang berstatus belum kawin jumlahnya relatif sangat sedikit dan sebagian besar telah berstatus kawin. Adapun data selengkapnya tentang jumlah responden menurut status perkawinan dan menurut lokasi wilayah kerjanya dapat diamati dalam tabel 5.8.

Tabel 5.8. Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan

NO	KOTAMADYA	STATUS PERKAWINAN				JUMLAH
		KAWIN	%	BELUM KAWIN	%	
1	Jakarta Pusat	12	66,67	6	33,33	18
2	Jakarta Utara	18	90,00	2	10,00	20
3	Jakarta Barat	15	78,95	4	21,05	19
4	Jakarta Selatan	17	85,00	3	15,00	20
5	Jakarta Timur	17	80,95	4	19,05	21
DKI Jakarta		79	80,61	19	19,39	98

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.8 mengungkapkan, bahwa sebagian besar Penyuluh KB Sarjana telah status kawin yaitu berjumlah 79 orang atau sebesar 80,61 % dan yang berstatus belum kawin hanya ada 19 orang atau sebesar 19,39 %. Apabila dilihat berdasarkan lokasi wilayah kerja Penyuluh KB Sarjana, maka di lima wilayah kotamadya sebagian besar Penyuluh KB Sarjana telah berstatus kawin.

5.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Sesuai dengan data primer yang telah dikumpulkan di lapangan yaitu berupa jawaban angket dari semua responden penelitian (Penyuluh KB Sarjana dan Pengawas PLKB), maka diperoleh berbagai informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian yang dimaksud adalah tentang prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

5.5.1. Variabel Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana (Y)

Sesuai dengan definisi operasional, bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah rata-rata pernyataan dari pimpinan tentang hasil kerja masing-masing anak buah, yang diukur berdasarkan indikator disiplin kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana dapat diamati melalui tabel 5.9 berikut ini.

Tabel 5.9. Rata-rata Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana

NO	KATEGORI	JUMLAH	(%)
1	Sangat Baik : 4,20 - 5,00	1	1,02
2	Baik : 3,40 - < 4,20	30	30,61
3	Cukup : 2,60 - < 3,40	59	60,21
4	Kurang : 1,80 - < 2,60	7	7,14
5	Sangat Kurang : 1,00 - < 1,80	1	1,02
Jumlah		98	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.9 mengungkapkan, bahwa prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta yang dinilai mempunyai prestasi kerja **cukup** ada 59 responden atau sebesar 60,21 % dari 98 responden. Prestasi Penyuluh KB Sarjana yang tergolong cukup ini menduduki peringkat pertama, sedangkan peringkat kedua adalah prestasi kerja yang tergolong **baik** yaitu ada 30 responden atau sebesar 30,61 % dari total responden. Adapun di urutan ketiga adalah prestasi kerja yang tergolong **kurang** yaitu ada 7 responden atau sebesar 7,14 % dari 98 responden, sedangkan responden yang tergolong berprestasi **sangat**

baik ada 1 orang responden (1,02 %) dan responden yang berprestasi **sangat kurang** juga ada 1 orang responden (1,02 %).

5.5.2. Variabel Kebutuhan Fisiologis (X 1)

Kebutuhan fisiologis dalam definisi operasional telah disebutkan, sebagai pernyataan dari masing-masing responden tentang tingkat kepuasan terhadap gaji (penghasilan) yang diterima setiap bulannya. Hasil tanggapan responden terhadap jumlah gaji yang diterima untuk setiap bulannya dapat diamati dalam tabel 5.10 berikut ini.

Tabel 5.10. Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Gaji

NO	K A T E G O R I	JUMLAH	%
1	Sangat Puas : 4,20 - 5,00	4	4,08
2	Puas : 3,40 - < 4,20	14	14,29
3	Cukup : 2,60 - < 3,40	20	20,41
4	Kurang Puas : 1,80 - < 2,60	55	56,12
5	Sangat Kurang Puas : 1,00 - < 1,80	5	5,10
J u m l a h		98	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.10 mengungkapkan, bahwa tanggapan responden terhadap gaji yang diterima untuk setiap bulannya mayoritas menyatakan **kurang puas** yaitu ada 55 orang responden atau sebesar 56,12 % dari sejumlah 98 responden. Peringkat kedua responden menyatakan **cukup** terhadap jumlah gaji yang diterimanya, yang menyatakan cukup ini ada 20 orang responden atau sebesar 20,41 %, sedangkan yang menyatakan rasa **puas** ada 14 orang responden atau sebesar 14,29 %. Responden yang menyatakan **sangat kurang puas** terhadap gaji yang

diterima setiap bulannya ada 5 orang responden atau sebesar 5,10 % dari responden yang berjumlah 98 orang, sedangkan responden yang menyatakan **sangat puas** hanya ada 4 orang berarti hanya 4,08 % dari 98 orang responden.

5.5.3. Variabel Kebutuhan Keselamatan Kerja (X 2)

Kebutuhan keselamatan kerja dalam definisi operasional diartikan sebagai rata-rata pernyataan responden tentang keselamatan atau perasaan bebas dari bahaya dalam menjalankan tugas pekerjaan. Tanggapan responden terhadap kebutuhan keselamatan kerja dapat dilihat dalam tabel 5.11 berikut ini.

Tabel 5.11. Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Keselamatan Kerja

NO	KATEGORI	JUMLAH	%
1	Sangat Puas : 4,20 - 5,00	2	2,04
2	Puas : 3,40 - < 4,20	20	20,41
3	Cukup : 2,60 - < 3,40	14	14,29
4	Kurang Puas : 1,80 - < 2,60	56	57,14
5	Sangat Kurang Puas : 1,00 - < 1,80	6	6,12
Jumlah		98	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tanggapan Penyuluh KB Sarjana terhadap kebutuhan keselamatan kerja dalam tabel 5.11 menunjukkan, bahwa Penyuluh KB Sarjana yang menyatakan **kurang puas** menduduki peringkat pertama yaitu ada 56 orang responden atau sebesar 57,14 % dari 98 orang responden, sedangkan peringkat kedua adalah Penyuluh KB Sarjana yang menyatakan **puas** yaitu ada 20 orang responden atau sebesar 20,41 %, dan peringkat ketiga adalah responden

yang menyatakan **cukup** yaitu ada 14 orang responden atau sebesar 14,29 %. Tanggapan responden yang menyatakan **sangat kurang puas** hanya ada 6 orang responden atau sebesar 6,12 % dan yang menyatakan **sangat puas** hanya ada 2 orang responden atau hanya sebesar 2,04 % dari 98 responden.

5.5.4. Variabel Kebutuhan Sosial (X 3)

Kebutuhan sosial merupakan pernyataan responden tentang perasaan diterima kehadirannya dalam lingkungan pekerjaan. Tanggapan responden tentang kebutuhan sosial dapat diamati dalam tabel 5.12 berikut ini.

Tabel 5.12. Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Sosial

NO	K A T E G O R I	JUMLAH	%
1	Sangat Puas : 4,20 - 5,00	36	36,74
2	Puas : 3,40 - < 4,20	33	33,67
3	Cukup : 2,60 - < 3,40	26	26,53
4	Kurang Puas : 1,80 - < 2,60	3	3,06
5	Sangat Kurang Puas : 1,00 - < 1,80	-	-
J u m l a h		98	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.12 menyatakan, bahwa tanggapan Penyuluh KB Sarjana terhadap kebutuhan sosial, peringkat pertama adalah responden yang menyatakan **sangat puas** yaitu ada 36 orang responden atau sebesar 36,74 % dari responden berjumlah 98 orang. Peringkat kedua adalah responden yang menyatakan **puas** yaitu berjumlah 33 orang responden (33,67 %), selanjutnya peringkat ketiga adalah responden yang menyatakan **cukup** yaitu sebanyak 26 orang

responden (26,53 %) dan peringkat terakhir, mereka yang menyatakan **kurang puas** yaitu hanya ada 3 orang responden atau sebesar 3,06 % dari 98 orang responden.

5.5.5. Variabel Kebutuhan Penghargaan (X 4)

Kebutuhan penghargaan merupakan pernyataan responden atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan secara obyektif dan tepat waktu, dikarenakan mereka telah bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. Tanggapan responden terhadap kebutuhan penghargaan dapat diamati dalam tabel 5.13 berikut ini.

Tabel 5.13. Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Penghargaan

NO	K A T E G O R I	JUMLAH	%
1	Sangat Puas : 4,20 - 5,00	50	51,02
2	Puas : 3,40 - < 4,20	18	18,37
3	Cukup : 2,60 - < 3,40	28	28,57
4	Kurang Puas : 1,80 - < 2,60	2	2,04
5	Sangat Kurang Puas : 1,00 - < 1,80	-	-
J u m l a h		98	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.13 menyatakan bahwa tanggapan Penyuluh KB Sarjana secara mayoritas menyatakan **sangat puas** terhadap kebutuhan penghargaan yaitu ada 50 orang responden atau sebesar 51,02 % dari 98 responden. Tanggapan responden yang menyatakan **cukup** menduduki peringkat kedua yaitu ada 28 orang responden atau sebesar 28,57 %, sedangkan responden yang menyatakan **puas** menduduki peringkat ketiga yaitu ada 18 orang atau sebesar 18,37 % dari 98 responden. Peringkat terakhir adalah responden yang menyatakan

kurang puas yaitu hanya ada 2 orang responden saja yang menyatakan kurang puas ini, apabila dipersentase maka hanya 2,04 % dari 98 responden, dan tidak ada satu respondenpun yang menyatakan **sangat kurang puas**.

5.5.6. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X 5)

Pengertian kebutuhan aktualisasi diri adalah pernyataan dari responden tentang kemampuan untuk mengembangkan diri, sehingga pegawai mampu meraih semua yang dicita-citakan dan mampu menjadi tenaga yang profesional dan keprofesionalan tersebut digunakan untuk keberhasilan instansinya. Tanggapan responden terhadap kebutuhan aktualisasi diri dapat diamati dalam tabel 5.14 berikut ini.

Tabel 5.14. Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri

NO	K A T E G O R I	JUMLAH	%
1	Sangat Puas : 4,20 - 5,00	60	61,23
2	Puas : 3,40 - < 4,20	30	30,61
3	Cukup : 2,60 - < 3,40	7	7,14
4	Kurang Puas : 1,80 - < 2,60	1	1,02
5	Sangat Kurang Puas : 1,00 - < 1,80	-	-
J u m l a h		98	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5.14 mengungkapkan bahwa Penyuluh KB Sarjana yang menyatakan **sangat puas** ada 60 orang atau sebesar 61,23 % dari 98 responden, pernyataan sangat puas ini menduduki peringkat teratas. Tanggapan responden yang menyatakan **puas** menduduki peringkat kedua yaitu berjumlah 30 orang atau sebesar 30,61 % dari 98 responden, sedangkan

responden yang menyatakan **cukup** hanya ada 7 orang atau sebesar 7,14 % dari 98 reponden dan responden yang menyatakan cukup ini menduduki peringkat ketiga. Ternyata hanya ada 1 orang responden yang memberikan tanggapan **kurang puas**, apabila dipersentase hanya 1.02 % dari total responden yang berjumlah 98 orang dan menduduki peringkat keempat, sedangkan responden yang menyatakan **sangat tidak puas** tidak ada satu respondenpun.

5.6. Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis (X 1), kebutuhan keselamatan kerja (X 2), kebutuhan sosial (X 3), kebutuhan penghargaan (X 4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X 5) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta dan juga ingin mengetahui salah satu variabel tersebut di atas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja serta untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana Wanita. Guna mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap prestasi kerja tersebut, maka data-data primer yang didapat melalui angket penelitian dilakukan analisis secara kuantitatif dengan bantuan program microstat.

Alat yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah regresi linier berganda dan uji kesamaan dua rata-rata, selain itu untuk memperkuat alat analisis yang digunakan, maka dilakukan evaluasi ekonometri. Analisis regresi linier berganda ini akan dilaksanakan uji F atau uji serentak, guna membuktikan hipotesis pertama dan akan dilaksanakan uji t atau uji parsial untuk membuktikan hipotesis kedua. Uji kesamaan dua rata-rata digunakan untuk membuktikan hipotesis ketiga yaitu perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana Wanita.

5.6.1. Analisis Hipotesis Pertama

Upaya yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap prestasi kerja atau untuk membuktikan hipotesis pertama yaitu dengan cara melakukan uji F atau uji serentak. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah **diduga bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta**. Adapun hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan program microstat dapat dilihat dalam tabel 5.15 berikut ini.

Tabel 5.15. Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta

NO	VARIABEL - VARIABEL	KOEFISIEN REGRESI
1	X ₁ (Kebutuhan Fisiologis)	0,2464
2	X ₂ (Kebutuhan Keselamatan Kerja)	0,1051
3	X ₃ (Kebutuhan Sosial)	0,0816
4	X ₄ (Kebutuhan Penghargaan)	0,2223
5	X ₅ (Kebutuhan Aktualisasi Diri)	0,1785
R Squared = 0,7782		F ratio = 64,572
Multiple R = 0,8822		Probabilitas = 0,000E+00
Konstanta = 0,3116		DW = 1,8873

Sumber : Diolah dari Lampiran III (166)

Berdasarkan atas angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan program microstat seperti yang tertuang dalam tabel 5.15, maka dapat menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,3116 + 0,2464 X_1 + 0,1051 X_2 + 0,0816 X_3 + 0,2223 X_4 + 0,1785 X_5 + e$$

Persamaan tersebut di atas terlihat, bahwa koefisien regresi linier dari kelima variabel bertanda positif, maksudnya adalah variabel bebas tersebut mempunyai hubungan searah dengan variabel tidak bebasnya. Pengertiannya dari hal tersebut yaitu jika variabel kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan kerja (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) ditingkatkan akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana. Guna mengetahui besarnya kontribusi variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Tabel 5.15 menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,7782 (77,82 %), berarti bahwa model regresi linier berganda ini variabel-variabel bebasnya secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pada variabel tidak bebasnya sebesar 77,82 % dan yang 22,18 % dipengaruhi di luar model. Besarnya koefisien korelasi (Multiple R) adalah 0,8822 atau 88,22 %, berarti hal ini menunjukkan adanya indikasi hubungan positif yang erat/kuat antara variabel-variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya, karena koefisien korelasinya mendekati angka 1 (100 %).

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan, diduga bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta akan

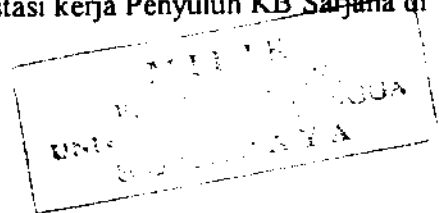
dibuktikan dengan menggunakan uji serentak atau uji F. Tabel 5.15 menunjukkan, bahwa besarnya $F_{hitung} = 64,572$, sedangkan besarnya $F_{tabel} = 2,30$ (dalam lampiran IX : 178) dengan level of signifikan (α) sebesar 5 %. Berarti hal ini menunjukkan bahwa, $F_{hitung} = 64,572 > F_{tabel} = 2,30$, sedangkan besarnya angka probabilitas menunjukkan $0,00000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. H_0 yang menyatakan bahwa variabel-variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama **tidak mempunyai pengaruh** terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta **ditolak**.
- b. H_a yang menyatakan bahwa variabel-variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama **mempunyai pengaruh** terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta **diterima**.

Berdasarkan simpulan ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan diduga bahwa variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta **terbukti**.

5.6.2. Analisis Hipotesis Kedua

Uji parsial atau dikenal dengan Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 terhadap variabel tergantung Y. Uji t ini



dipergunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua. Hipotesis kedua tersebut menyatakan bahwa variabel Kebutuhan Penghargaan (X 4) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, akan dibuktikan kebenarannya.

Pertama-tama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara **t hitung** dengan **t tabel** pada tingkat signifikansi untuk tes dua sisi 5 % (0,05). Hasil analisis statistik terlihat pada tabel 5.16 di bawah ini :

Tabel 5.16. Pengaruh Variabel-variabel Motivasi Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta

VARIABEL	KOEFISIEN REGRESI	t hitung	t tabel *)	PROB.	r ² PARSIAL
X 1	0,2464	7,676	1,980	0,00000	0,3904
X 2	0,1051	2,510	1,980	0,01383	0,0641
X 3	0,0816	2,206	1,980	0,02988	0,0502
X 4	0,2223	8,229	1,980	0,00000	0,4240
X 5	0,1785	4,002	1,980	0,00013	0,1483

*) t tabel dalam lampiran VIII : 174

Sumber : Diolah dari Lampiran III (166)

Kelima variabel bebas tersebut di atas (X 1, X 2, X 3, X 4 dan X 5) ternyata mempunyai nilai **t hitung** > **t tabel**, berarti variabel-variabel bebas tersebut pada taraf signifikansi 5 % mempunyai pengaruh yang **signifikan** terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Jikalau dilihat besarnya **t hitung** dari masing-masing variabel bebas, maka kebutuhan penghargaan (X 4) memiliki **t hitung = 8,229 yang paling tinggi** dan

secara parsial mempunyai angka r^2 parsial paling besar yaitu 0,4240 berarti mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 42,40 %, sedangkan probabilitasnya sangat kecil yaitu $0,00000 < \alpha = 0,05$, dengan demikian dari kelima variabel bebas yang digunakan dalam model, maka variabel **Kebutuhan Penghargaan (X 4)** mempunyai pengaruh yang **dominan** terhadap Prestasi Kerja (Y) Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Berdasarkan analisis tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan : **Diduga bahwa kebutuhan penghargaan merupakan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, terbukti.**

Langkah selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.6.2.1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X 1) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana (Y) di BKKBN DKI Jakarta.

Tabel 5.16 menyebutkan besarnya koefisien regresi kebutuhan fisiologis (X 1) adalah 0,2464 dan angka koefisien regresi tersebut bertanda positif berarti kebutuhan fisiologis (X 1) menunjukkan hubungan yang positif atau searah dengan prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana (Y) di BKKBN DKI Jakarta. Maksudnya apabila kebutuhan fisiologis ditingkatkan maka prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta akan meningkat pula.

Diketahui bahwa besarnya r^2 parsial untuk kebutuhan fisiologis (X 1) adalah 0,3904 artinya kebutuhan fisiologis (X 1) ini mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja

Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta sebesar 39,04 %. Hasil t hitung dari kebutuhan fisiologis (X 1) sebesar 7,676 dan probabilitasnya sebesar 0,00000. Hasil ini menggambarkan, bahwa kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang sangat signifikan atau bermakna terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, sebab hasil t hitung = 7,676 > t tabel = 1,980 dan angka probabilitasnya adalah 0,00000 < 5 % (probabilitas 0,00000 < taraf signifikansi 0,05). Jadi angka ini menunjukkan bahwa hubungan kebutuhan fisiologis (X 1) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana (Y) sangat signifikan.

5.6.2.2. Pengaruh Kebutuhan Keselamatan Kerja (X 2) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana (Y) di BKKBN DKI Jakarta

Koefisien regresi kebutuhan keselamatan kerja (X 2) menunjukkan angka positif sebesar 0,1051, berarti dalam hal ini kebutuhan keselamatan kerja memiliki hubungan yang positif atau searah terhadap prestasi kerja. Maksudnya bila keselamatan kerja tersebut ditingkatkan, maka prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta akan meningkat.

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa t hitung kebutuhan keselamatan kerja angkanya sebesar 2,510 dan dengan demikian t hitung = 2,510 > t tabel = 1,980 dan besarnya angka probabilitas menunjukkan 0,01383 lebih kecil dari 5 % (probabilitas 0,01383 < 0,05). Hal ini berarti, bahwa hubungan antara keselamatan kerja dengan prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta **sangat signifikan**, dengan demikian ada hubungan antara variabel bebas (X 2) terhadap variabel tidak bebas (Y). Besarnya kontribusi kebutuhan

keselamatan kerja terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana dapat dilihat dari angka r^2 (parsial r^2), dimana r^2 sebesar 0,0641. Jadi kebutuhan keselamatan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta sebesar 6,41 %.

5.6.2.3. Pengaruh Kebutuhan Sosial (X 3) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

Koefisien regresi kebutuhan sosial (X 3) menunjukkan angka positif sebesar 0,0816 berarti menunjukkan hubungan yang positif atau searah dengan prestasi Kerja (Y). Artinya apabila kebutuhan sosial ditingkatkan maka prestasi kerja akan meningkat pula. Berdasarkan hasil analisis data yang tertuang dalam tabel 5.16 menunjukkan, bahwa besarnya t hitung dari variabel kebutuhan sosial (X 3) adalah 2,206 dan probabilitasnya sebesar 0,02988.

Makna dari angka tersebut menunjukkan, bahwa pengaruh kebutuhan sosial (X 3) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB sarjana (Y) di BKKBN DKI Jakarta **sangat signifikan**, dikarenakan t hitung = 2,206 > t tabel = 1,980 dan probabilitasnya 0,02988 lebih kecil dari 5 % (probabilitas 0,02988 < 0,05). Kontribusi kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta dapat dilihat dari besarnya r^2 (parsial r^2). Besarnya angka r^2 adalah 0,0502 berarti kebutuhan sosial mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta sebesar 5,02 %.

5.6.2.4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan (X 4) Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana (Y) di BKKBN DKI Jakarta.

Koefisien regresi kebutuhan penghargaan (X 4) menunjukkan angka positif sebesar 0,2223 berarti kebutuhan penghargaan menunjukkan hubungan yang positif atau searah dengan variabel prestasi kerja (Y). Maksudnya apabila kebutuhan penghargaan ditingkatkan, maka prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan tabel 5.16 dimana angka t_{hitung} dari kebutuhan penghargaan sebesar 8,229, dengan demikian besarnya $t_{hitung} = 8,229 > t_{tabel} = 1,980$ dan besarnya probabilitas menunjukkan 0,00000. Angka tersebut memberikan makna bahwa kebutuhan penghargaan (X 4) memberikan pengaruh **Sangat Signifikan** terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana, dikarenakan $t_{hitung} = 8,229 > t_{tabel} = 1,980$ dan probabilitasnya 0,00000 lebih kecil dari 5 % (probabilitas $0,00000 < 0,05$), dengan demikian ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X 4) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Besarnya kontribusi kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana dapat dilihat dari r^2 (parsial r^2). Besarnya angka r^2 untuk kebutuhan penghargaan adalah 0,4240, berarti kebutuhan penghargaan mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta sebesar 42,40 %. Kontribusi kebutuhan penghargaan (X 4) ini merupakan angka kontribusi yang paling besar, apabila dibandingkan dengan keempat variabel bebas yaitu X 1, X 2, X 3, dan X 5 yang diteliti, berarti kebutuhan penghargaan ini memberikan sumbangan terbesar.

4.2.2.3. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri (X 5) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Penyuluh KB sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

Koefisien regresi dari kebutuhan aktualisasi diri (X 5) menunjukkan angka positif sebesar 0,1785, berarti kebutuhan aktualisasi diri ini menunjukkan hubungan yang positif atau searah dengan prestasi kerja (Y), artinya apabila kebutuhan aktualisasi diri ditingkatkan maka variabel prestasi kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis data yang tercantum dalam tabel 5.16 menunjukkan bahwa besarnya t hitung dari variabel X 5 adalah 4,002 dan angka probabilitasnya sebesar 0,00013. Makna dari angka tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh kebutuhan aktualisasi diri (X 5) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana (Y) di BKKBN DKI Jakarta sangat bermakna atau signifikan, dikarenakan t hitung = 4,002 > t tabel = 1,980 dan probabilitasnya 0,00013 lebih kecil dari 5 % (probabilitas 0,00013 < 0,05).

Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari angka r^2 (parsial r^2). Besarnya angka r^2 untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri adalah 0,1483, dengan demikian kebutuhan aktualisasi diri dapat memberikan kontribusi sebesar 14,83 % terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

5.6.3. Analisis Hipotesis Ketiga

Uji kesamaan dua rata-rata ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dan Penyuluh KB Sarjana wanita di BKKBN DKI Jakarta. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program microstat diperoleh hasil uji kesamaan dua rata-rata seperti terlihat dalam tabel 5.17.

Tabel 5.17. Hasil Perhitungan Prestasi Kerja Antara Penyuluh KB Sarjana Pria dan Penyuluh KB Sarjana Wanita di BKKBN DKI Jakarta

NO	JENIS KELAMIN	RATA-RATA PRESTASI KERJA
1	Pria	3,2356
2	Wanita	3,1413
		Beda Rata-rata Prestasi Kerja = 0,0943
		t hitung..... = 1,0399
		Probabilitas = 0,1505

Sumber : Diolah dari Lampiran V (170)

Tabel 5.17 mengungkapkan bahwa rata-rata prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana pria sebesar 3,2356 dan prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana wanita sebesar 3,1413 serta hasil beda rata-rata prestasi kerja adalah 0,0943. Besarnya nilai $t_{hitung} = 1,0399$ sedangkan nilai t_{tabel} dengan uji dua sisi pada taraf signifikansi 5 % dan derajat kebebasannya 96 adalah 1,980 (dalam lampiran VIII : 174), dengan demikian $t_{hitung} = 1,0399 < t_{tabel} = 1,980$, sehingga dapat disimpulkan :

- a. H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita di BKKBN DKI Jakarta **diterima**.
- b. H_a yang menyatakan bahwa ada perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita di BKKBN DKI Jakarta **ditolak**.

Jadi makna dari hasil uji kesamaan dua rata-rata ini menunjukkan bahwa prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana pria dan Penyuluh KB Sarjana wanita di BKKBN DKI Jakarta tidak ada perbedaan nyata. Berarti dalam hal ini hipotesis ketiga yang menyatakan, **diduga**

terdapat perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita di BKKBN DKI Jakarta, tidak terbukti.

5.6.4. Analisis Ekonometrika

Berdasarkan pengujian statistik, maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis ini sudah tepat atau memenuhi syarat, hal ini dapat dibuktikan dari kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (Multiple R) dan besarnya hampir mendekati 1 atau 100 % yaitu sebesar 0,8822 (88,22%). Hal ini berarti bahwa prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta sangat dipengaruhi oleh variabel kebutuhan fisiologis (X 1), kebutuhan keselamatan kerja (X 2), kebutuhan sosial (X 3), kebutuhan penghargaan (X 4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X 5).

Supaya model regresi linier berganda tersebut juga dapat diterima secara ekonometrika dari estimator-estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (OLS) sudah memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimation* (BLUE), maka regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik yaitu meliputi bebas dari multikolinieritas, heteroskedastik dan autokorelasi.

5.6.4.1. Analisis Multikolinieritas

Model regresi linier klasik mengasumsikan tidak akan ada multikolinieritas diantara variabel bebas yang ada dalam model atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas. Konsekuensi apabila terjadi adanya multikolinieritas, maka penaksir kuadrat terkecil tidak efisien. Sumodiningrat (1994 : 282) menyatakan, bahwa masalah

multikolinieritas bisa timbul karena besaran-besaran dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama, sehingga sekali faktor-faktor yang mempengaruhi menjadi operatif maka seluruh variabel cenderung berubah dengan arah yang sama, karena sifat yang mendasar dari data, multikolinieritas sering terdapat pada sebagian hubungan-hubungan ekonomi. Emory (1980 : 448) menyatakan, bila koefisien korelasi diantara variabel bebas 0,80 atau lebih, maka perlu ditambah dengan variabel lain, atau salah satu dari variabel yang saling berkorelasi dihilangkan, multikolinieritas antara beberapa variabel tidak menjadi masalah yang serius apabila multikolinieritas masih berada pada batas toleransi tersebut.

Guna mengetahui terjadinya multikolinieritas, maka digunakan matrik korelasi yang dihitung dengan bantuan program microstat. Hasil perhitungannya seperti print out komputer yang terdapat dalam lampiran VI (halaman 171), diketahui bahwa antara X 1 dengan X 4, antara X 2 dengan X 4, antara X 3 dan X 4, serta antara X 4 dengan X 5 tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{kritik}$, untuk **critical value 0,05** yang dua sisi = $\pm 0,19846$. Variabel yang lain ternyata terjadi multikolinieritas, hal ini dikarenakan $t_{hitung} > \text{nilai } t_{kritik}$ (**critical value = 0,05**).

Apabila memperhatikan pendapat Emory tersebut di atas, bahwa angka toleransi untuk terjadinya multikolinieritas adalah sebesar 0,80. Jadi meskipun ada beberapa variabel bebas yang saling berkolinieritas, tetapi nilainya masih lebih kecil dari angka toleransi sebesar 0,80 maka multikolinieritas dianggap tidak menjadi masalah, oleh karena itu analisis tetap dilaksanakan.

5.6.4.2. Analisis Heteroskedastik

Konsekuensi dari terjadinya heteroskedastik adalah penaksir OLS (Ordinary Least Square) tidak efisien, artinya penaksir OLS tersebut tidak memiliki varian yang minimum. Analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya gejala heteroskedastik adalah menggunakan metode Spearman Rank Correlation yaitu mengkorelasikan variabel-variabel bebas dengan residual. Penggunaan metode ini variabel-variabel bebas dan residual terlebih dahulu di ranking sesuai dengan urutan yang meningkat.

Kriteria pengujian, apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{kritis} (critical value) berarti ada gejala heteroskedastik dan sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{kritis} maka tidak ada gejala heteroskedastik. Adapun hasil perhitungan Korelasi Rank Spearman tertera dalam tabel 5.18 berikut ini :

Tabel 5.18. Koefisien Korelasi Rank Spearman.
Masing-Masing Variabel Bebas

NO	NAMA VARIABEL	r_{exi}
1	Kebutuhan Fisiologis (X 1)	0,18813
2	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (X 2)	0,06156
3	Kebutuhan Sosial (X 3)	0,09325
4	Kebutuhan Penghargaan (X 4)	0,14367
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X 5)	0,04987
Nilai Kritik (1 ekor - 0,05) = + atau - 0,16721		
Nilai Kritik (2 ekor - 0,05) = +/- 0,19846		

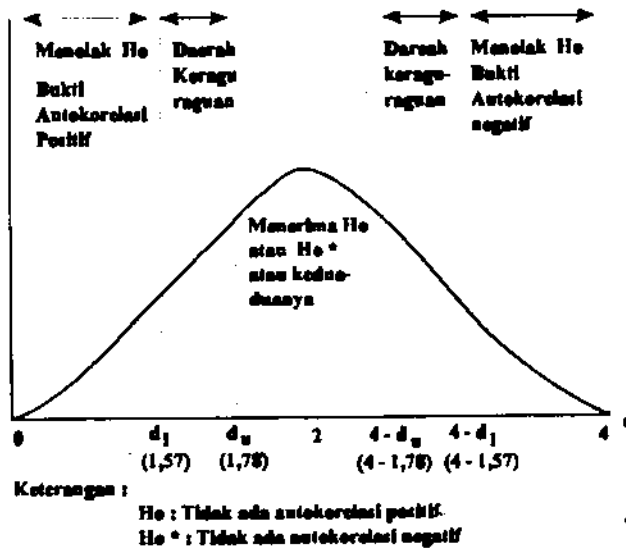
Sumber : Diolah dari Lampiran VII (172 - 173)

Tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai kritik sebesar $\pm 0,19846$ untuk dua sisi, dan ternyata nilai r_{exi} dari semua variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5) lebih kecil dari nilai kritisnya. Mengingat nilai r_{exi} untuk semua variabel bebas lebih kecil dari nilai kritisnya ($r_{exi} < \text{nilai kritik}$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda ini **tidak mengandung gejala Heteroskedastik**.

5.6.4.3. Analisis Autokorelasi

Guna mendeteksi ada atau tidak adanya autokorelasi dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dilaksanakan pengujian yaitu dengan uji Durbin Watson (DW). Adapun pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson dari hasil yang dihitung melalui program microstat dengan nilai kritis dari statistik d

Berdasarkan analisis regresi linier berganda seperti yang tertera dalam lampiran diketahui nilai Durbin Watson adalah sebesar 1,8873, sedangkan untuk mengetahui ada dan tidak adanya autokorelasi digunakan uji DW dengan bantuan gambar statistik d Durbin Watson seperti pada gambar 5.1.



Gambar 5.1. Grafik Distribusi Durbin Watson

Sumber : Makridakis dkk. (1995 : 288)

Gujarati (1993 : 217) menyatakan bahwa untuk mengetahui ada atau tidak adanya serial korelasi dapat digunakan aturan praktis sebagai berikut : Jikalau nilai d diperoleh sebesar 2 (mendekati 2), maka diasumsikan bahwa tidak ada autokorelasi baik yang positif maupun negatif. Apabila d semakin mendekati nilai 0 (nol) maka semakin besar bukti adanya serial korelasi positif dan nilai d semakin mendekati nilai 4 maka semakin besar bukti adanya serial korelasi negatif.

Jadi dengan demikian sesuai kriteria pengujian tersebut di atas dan nilai d yang diperoleh sebesar 1,8873 maka dapat dikatakan dalam analisis regresi linier berganda untuk prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta tidak terjadi autokorelasi, karena nilai d sangat mendekati nilai 2 (dua). Hal ini juga sesuai dengan pendapat Sumodiningrat (1994 : 247) yang menyatakan bila nilai d hitung cukup dekat dengan 2 maka hipotesis nol diterima dan bila mendekati 0 (nol) atau 4 (empat) hipotesis nol ditolak.

Apabila melihat gambar 5.1, maka analisis regresi yang digunakan dalam penelitian tidak akan terjadi autokorelasi, apabila $du < d \text{ hitung} < 4 - du$. Ternyata besarnya nilai $d \text{ hitung} = 1,8873$ dan besarnya DW tabel pada taraf signifikansi sebesar 5 % dan $n = 98$ adalah $dl = 1,57$ dan $du = 1,78$ (dalam lampiran X : 179), dengan demikian berarti $du = 1,78 < d \text{ hitung} = 1,8873 < 4 - du = 4 - 1,78 = 2,22$. Makna dari hal ini adalah $d \text{ hitung}$ berada pada daerah penerimaan hipotesis nol, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam analisis regresi linier berganda ini tidak terjadi Autokorelasi baik positif maupun negatif, sehingga asumsi klasik tentang autokorelasi dapat dipenuhi.

Bab VI

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Pembahasan hasil analisis ini akan didasarkan pada analisis deskriptif dari pembuktian hipotesis, yang meliputi hubungan variabel-variabel motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Analisis hasil pengujian hipotesis pada bab terdahulu menunjukkan, bahwa variabel-variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna dan mampu menjelaskan variasi dari variabel prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana sebesar 77,82 %, sedangkan yang 22,18 % prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta dipengaruhi oleh unsur lain di luar variabel penelitian ini.

Semua variabel motivasi (X 1, X 2, X 3, X 4 dan X 5) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y), selain itu menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan (X 4) memberikan kontribusi yang terbesar atau dominan terhadap prestasi kerja, dan selanjutnya berturut-turut diikuti oleh variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan keselamatan kerja dan terakhir kebutuhan sosial. Berdasarkan uji kesamaan dua rata-rata ternyata prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana Pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita yang bekerja di BKKBN DKI Jakarta **tidak ada perbedaan yang berarti**. Hasil-hasil analisis tersebut diperkuat dengan hasil dari pengujian asumsi klasik atau ekonometrika.

6.1. Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, fungsinya untuk menunjukkan keeratan hubungan antara variabel-variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Alat yang digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya adalah uji secara serentak (uji F). Hasil dari uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 64,572 > F_{tabel} = 2,30$, dengan probabilitas $0,000E+00 < 0,05$ berarti hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB sarjana di BKKBN DKI Jakarta.

Hubungan keeratan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien korelasi = 0.8822 atau sebesar 88,22 %. Arti dari hal ini, bahwa hubungan kelima variabel motivasi dengan prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana menunjukkan hubungan yang sangat erat, dikarenakan angka koefisien korelasinya mendekati angka 1 atau apabila dipersentase telah mendekati angka 100 %.

Berdasarkan hasil penghitungan ternyata koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,7782 atau 77,82 %, berarti bahwa variabel tidak bebas (prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana) mampu dijelaskan oleh kemampuan variabel-variabel bebas yaitu kebutuhan fisiologis,

kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 77,22 % dan sisanya yang sebesar 22,18 % variasi dari variabel prestasi kerja dipengaruhi atau disebabkan oleh pengaruh variabel-variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka upaya yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja anak buahnya yaitu dengan cara memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja anak buahnya. Pemberian rangsangan-rangsangan yang dapat memacu semangat kerja perlu diupayakan untuk setiap saat atau kapan saja, dimanapun baik dalam ruang kerja maupun di luar ruang kerja serta dalam situasi apapun. Bentuk kongkrit untuk memotivasi kerja pegawai, khususnya Penyuluh KB Sarjana di lingkungan BKKBN DKI Jakarta dapat diberikan dalam bentuk pemberian tambahan penghasilan baik berupa insentif kerja atau bonus berupa uang/barang, selain itu keselamatan kerja perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh sehingga pegawai merasa senang dan bersemangat untuk bekerja, diantaranya dengan mencukupi semua fasilitas kerjanya. Memperhatikan kebutuhan sosial dan menghargai hasil kerja pegawai juga sangat mendukung tingginya prestasi kerja mereka, selain itu pengembangan potensi diri pegawai juga harus diperhatikan agar dapat memacu semangat kerjanya.

Pemberian rangsangan terhadap semua kebutuhan tersebut di atas, maka pegawai akan merasa termotivasi untuk lebih giat, tekun dan disiplin dalam bekerja untuk setiap harinya, sehingga akhirnya mampu mengangkat prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

6.2. Pengaruh Masing-Masing Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai hasil uji statistik secara parsial yang tercantum dalam tabel 5.16, maka dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5) terhadap variabel tidak bebasnya (Y), selain itu juga dapat diketahui dari kelima variabel bebas tersebut variabel mana yang paling besar (dominan) pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, agar lebih jelas akan diuraikan satu persatu berikut ini :

6.2.1. Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, sudah dapat diketahui bahwa kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Makna dari hal tersebut, apabila kebutuhan fisiologis ditingkatkan atau ditambah, maka prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana akan mengalami peningkatan. Pengaruh positif ini dapat dilihat dari angka koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,2464. Apabila dilihat kontribusinya, maka kebutuhan fisiologis mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 39,04 % dan pengaruhnya sangat signifikan dikarenakan probabilitasnya $0,00000 < 0,05$ serta kontribusinya menduduki urutan kedua. Mengingat kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan dasar manusia agar dapat mempertahankan kehidupan, maka kebutuhan fisiologis ini mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap prestasi kerja, dengan demikian semakin terpenuhi kebutuhan fisiologisnya maka semakin tinggi pula prestasi kerja mereka.

Penyuluh KB Sarjana termasuk pegawai golongan III dan sudah barang tentu kondisi sosial ekonominya akan lain dengan Penyuluh KB Non Sarjana yang masih golongan II. Asumsinya Penyuluh KB Non Sarjana (golongan II) ini kebutuhan fisiologis seperti sandang,

papan dan pangan belum bisa terpenuhi secara maksimal. Lain halnya dengan Penyuluh KB Sarjana kondisi sosial ekonominya sudah jelas akan lebih baik dan lebih mapan bila dibandingkan dengan Penyuluh KB Non Sarjana, sehingga kebutuhan fisiologisnya sudah bisa dipenuhi dengan baik, walaupun belum bisa maksimal. Kondisi semacam ini, akibatnya kebutuhan fisiologis bagi Penyuluh KB Sarjana bukan merupakan kebutuhan yang paling mendasar untuk segera dipenuhi, sehingga pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja bukan merupakan yang paling besar (dominan) pengaruhnya, melainkan menduduki urutan kedua.

Perlu diperhatikan, walaupun kebutuhan fisiologis bukan faktor dominan yang bisa mempengaruhi prestasi kerja, namun kebutuhan fisiologis harus tetap diperhatikan. Mengingat kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mendasar sekali, maka faktor kebutuhan fisiologis ini bila terabaikan akan dapat menurunkan prestasi kerja, oleh karena itu pemberian penghasilan tambahan berupa insentif dan bonus tetap diupayakan.

6.2.2. Pengaruh Kebutuhan Keselamatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan, bahwa kebutuhan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat dari angka koefisien regresinya yang bertanda positif sebesar 0,1051 dan angka probabilitasnya yang menunjukkan 0,01383. Kondisi ini berarti, apabila kebutuhan keselamatan kerja yaitu meliputi kelengkapan fasilitas kerja dan ketaatan/kepatuhan pegawai ditingkatkan kualitasnya, maka akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.

Kontribusi kebutuhan keselamatan kerja terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana adalah sebesar 6,41 %. Kebutuhan keselamatan kerja ini kontribusinya terhadap prestasi kerja

memberikan pengaruh yang bermakna, namun kontribusi kebutuhan keselamatan kerja ini sangat kecil dan hanya menempati urutan keempat yaitu setelah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan keselamatan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, namun kontribusinya hanya sebesar 6,41 % terhadap prestasi kerja, walaupun kondisinya demikian kebutuhan keselamatan kerja tetap memegang peranan penting dalam upaya memperbesar prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Apabila kebutuhan keselamatan kerja ini terabaikan, maka bisa menurunkan prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana.

Kondisi semacam ini berarti, bahwa prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana dapat optimal apabila dalam menjalankan tugas sehari-harinya, mereka terlindungi dari segala macam ancaman baik fisik maupun mentalnya dan semua kelengkapan/fasilitas kerja dapat dipenuhi dengan baik. Sebaliknya apabila Penyuluh KB Sarjana merasa kurang terlindungi dan kelengkapan kerja kurang terjamin, maka prestasi kerjanya akan menurun sehingga akibatnya dapat merugikan instansi BKKBN maupun merugikan diri sendiri yaitu kondisi Penyuluh KB Sarjana tersebut akan jelek.

6.2.3. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan, bahwa kebutuhan sosial memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, dikarenakan koefisien regresinya bertanda positif sebesar 0,0816. Pengaruh demikian ini berarti apabila kebutuhan sosial ditingkatkan/diperbaiki, maka akibatnya akan bisa meningkatkan prestasi kerja, oleh karena itu agar prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana dapat selalu stabil baik, maka harus selalu diciptakan hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antar pegawai. Kebutuhan sosial ini kontribusinya terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana

hanya 5,02 %, namun demikian pengaruhnya tetap signifikan sebab probabilitasnya 0,02988 masih lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05, sehingga kebutuhan sosial ini tetap memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja walaupun kontribusinya paling kecil diantara 5 (lima) variabel motivasi yang diteliti.

Kebutuhan sosial pada hakekatnya adalah terciptanya hubungan yang harmonis antar sesama manusia dan terwujudnya pergaulan yang penuh kekeluargaan. Apabila manusia telah merasa mempunyai hubungan yang baik, maka mereka akan merasa diterima oleh kelompok dan akhirnya mereka mampu menjalin kerjasama yang baik. Pengertian kerjasama pada prinsipnya adalah proses interaksi sesama manusia, dalam upaya meringankan beban kerja atau memecahkan permasalahan bersama sehingga tujuan akhir kegiatan dapat dicapai dengan lancar dan mudah serta hasilnya dapat memuaskan. Melakukan kerjasama, baik antar teman sekerja maupun dengan atasannya akan mampu menambah kuantitas hasil kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka, dengan demikian kebutuhan sosial harus selalu diwujudkan agar selalu terjadi hubungan yang harmonis di lingkungan instansi BKKBN DKI Jakarta.

Saydam (1996 : 11) menyatakan bahwa penerapan posisi kebutuhan sosial yang berupa hubungan kerja antar karyawan yang baik, apabila dalam lingkungan kerja terlihat suasana kerja yang selalu : (a) tidak terdapat konflik antar pegawai, (b) pegawai selalu bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, (c) satu unit kerja akan mampu memberikan hasil terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lainnya, (d) setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, (e) pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan akrab, bukan suasana yang mencekam/penuh ancaman, dan (f) adanya saling harga menghargai dan percaya antar pegawai.

Hasil pengamatan di lapangan, ternyata suasana kerja di lingkungan instansi BKKBN DKI Jakarta telah mampu menciptakan suasana yang aman, serasi, selaras dan seimbang. Suasana penuh kekeluargaan dan sesama pegawai merasa senasib dan sepenanggungan, sehingga hubungannya penuh rasa kekeluargaan. Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta ternyata telah mampu membina hubungan baik, diantaranya telah mampu mewujudkan hubungan yang saling menghormati, dan menghargai atasan serta bekerjasama sesama teman dalam upaya memecahkan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

6.2.4. Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Perhitungan statistik menunjukkan, bahwa kebutuhan penghargaan mempunyai angka koefisien regresi yang positif sebesar 0,2223 berarti kebutuhan penghargaan mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Apabila kebutuhan penghargaan ditingkatkan atau kualitasnya diperbaiki, maka prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana akan mengalami kenaikan pula.

Hasil dari pengolahan data ternyata membuktikan, bahwa kebutuhan penghargaan memberikan kontribusi yang terbesar (dominan) terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Kondisi semacam ini, terlihat dari tingkat probabilitasnya 0,00000 dan r parsialnya (r^2) paling besar yaitu sebesar 42,40 %.

Penyuluh KB Sarjana merupakan pegawai negeri yang bekerja di lingkungan instansi BKKBN dengan golongan kepangkatan paling rendah III A dan menyandang pendidikan sarjana. Apabila dipandang dari sudut sosial ekonomi, Penyuluh KB Sarjana mempunyai kondisi sosial ekonomi lebih baik bila dibanding dengan Penyuluh KB Non Sarjana. Kondisi sosial

ekonomi Penyuluh KB Sarjana yang lebih mapan ini mengakibatkan kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi dengan baik, sehingga mereka akan lebih terfokus pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya. Kebutuhan keselamatan kerja bagi Penyuluh KB Sarjana tidak terlalu menuntut untuk dipenuhi, sebab mereka telah mengenyam pendidikan sarjana sehingga kondisi psikologisnya lebih matang/stabil dan akhirnya mereka merasa aman/tenteram dalam bekerja. Kebutuhan Sosial bagi Penyuluh KB Sarjana bukan merupakan tuntutan yang mutlak untuk segera dipenuhi, sebab mereka telah dewasa dalam berpikir dan bertindak laku sehingga mereka mampu berkomunikasi/menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, sehingga kebutuhan sosial bagi Penyuluh KB Sarjana bukan merupakan kendala yang berarti dalam mencapai prestasi kerja.

Ternyata Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta lebih mengutamakan kebutuhan penghargaan, sebab kebutuhan penghargaan ini dipandang bisa memuaskan semua kebutuhan yang diinginkan, terutama untuk meraih prestasi yang terbaik dalam aktivitas kerja di Instansi BKKBN. Penyuluh KB Sarjana ini akan lebih berprestasi apabila hasil kerja mereka dihargai dengan cara memberi pujian, sanjungan maupun penghargaan baik berupa material maupun non material.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan ternyata Penyuluh KB Sarjana yang menyatakan sangat mengharapkan sekali adanya penghargaan hasil kerja ada 50 orang responden atau sebesar 51,02 % dan yang menyatakan agak mengharapkan ada 28 orang responden (28,57 %). Responden yang menyatakan mengharapkan ada 18 orang responden (18,37 %) dan yang menyatakan kurang mengharapkan hanya ada 2 orang responden (2,04 %). Ternyata tidak ada satu orangpun Penyuluh KB Sarjana yang menyatakan sangat kurang

mengharapkan adanya penghargaan atas hasil kerja, oleh sebab itu untuk meningkatkan prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana pimpinan harus selalu memberikan perhatian khusus terhadap hasil kerja mereka dengan cara memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan tepat pada waktunya. Bentuk nyata pemberian penghargaan bagi Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta dapat diwujudkan melalui promosi dan kenaikan pangkat istimewa.

6.2.5. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data primer, ternyata kebutuhan aktualisasi diri mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,1785. Makna dari angka koefisien regresi tersebut adalah kebutuhan aktualisasi diri mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, sehingga apabila kebutuhan aktualisasi diri ditingkatkan, maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Menurut teori, apabila seorang pegawai diberi kesempatan untuk maju, bisa mengembangkan potensi dirinya dan diberi kesempatan untuk berperan serta secara maksimal sesuai dengan potensinya dalam menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan instansi, maka hal ini bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

Sesuai dengan hasil analisis, ternyata Penyuluh KB Sarjana secara mayoritas sangat menghendaki dirinya bisa mengembangkan diri secara maksimal, sehingga mampu menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan instansi BKKBN. Responden yang menyatakan sangat menginginkan untuk bisa mengembangkan diri secara maksimal ada 60 orang responden atau sebesar 61,23 % dari total responden sebesar 98 orang dan yang menyatakan menginginkan ada 30 orang responden (30,61 %). Responden yang menyatakan agak menginginkan kebutuhan aktualisasi diri ada 7 orang responden (7,14 %) dan yang menyatakan kurang membutuhkan hanya ada 1 orang responden atau sebesar 1,02 %. Ternyata

tidak ada satu orang respondenpun yang menyatakan sangat kurang membutuhkan adanya kebutuhan aktualisasi diri. Mengingat kebutuhan aktualisasi diri ini kontribusinya terhadap prestasi kerja cukup besar yaitu 14,83 %, maka Instansi BKKBN DKI Jakarta perlu memperhatikan secara khusus kepada Penyuluh KB Sarjana yaitu selalu memberi kesempatan untuk maju, mengembangkan potensi diri dan meningkatkan ketrampilan mereka, wujud nyata untuk mengembangkan aktualisasi diri ini bisa berbentuk pemberian kesempatan untuk menempuh pendidikan program pascasarjana (S 2).

6.3. Prestasi Kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta

Goal Theory menyatakan bahwa produktivitas atau prestasi kerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, dan berlaku untuk sebaliknya. Teori Atribusi menyatakan apabila seorang pegawai rendah prestasi kerjanya, maka hal ini bisa dikarenakan rendahnya motivasi atau kecakapan kerjanya yang tidak baik, atau mungkin kedua-duanya jelek. Steers (1985 : 147) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan pesan seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya, serta tingkat motivasi pekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan (data primer) ternyata prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN mayoritas berprestasi sedang. Prestasi kerja yang tergolong **sedang** ini ada sejumlah 59 responden atau sekitar 60,21 % dari total responden. Prestasi kerja yang berada di urutan kedua adalah responden yang berprestasi **baik** yaitu ada 30 orang

responden atau 30,61 %. Mereka yang berprestasi **kurang baik** ternyata ada 7 orang responden atau 7,14 % dan menduduki urutan ketiga. Prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana yang tergolong **sangat baik sekali** ternyata ada 1 orang responden atau 1,02 % dari total responden 98 orang, sedangkan yang tergolong prestasi kerjanya **sangat kurang baik** juga ada 1 orang responden atau sebesar 1,02 % dari total responden 98 orang.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan microstat, untuk menguji apakah ada perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dengan Penyuluh KB Sarjana wanita, ternyata hasilnya menunjukkan **tidak terdapat perbedaan yang signifikan** terhadap kedua prestasi kerja tersebut, sebab $t \text{ hitung} = 1,0399 < t \text{ tabel} = 1,980$ pada taraf signifikansi 5 % dan $DF = 96$ selain itu probabilitasnya $= 0,1505 > 0,05$. Berarti dalam hal ini prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana pria dan wanita di BKKBN DKI Jakarta tidak ada perbedaan yang berarti, dengan demikian Penyuluh KB Sarjana wanita mempunyai prestasi kerja yang sama dengan penyuluh KB Sarjana pria. Tidak adanya perbedaan prestasi kerja antara Penyuluh KB Sarjana pria dan wanita atau dengan kata lain Penyuluh KB Sarjana pria dan wanita sama-sama mempunyai prestasi kerja yang sama, hal ini dikarenakan :

1. DKI Jakarta adalah kota metropolitan, yang menganggap sudah tidak ada lagi perbedaan jenis kelamin semua mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih yang terbaik, sehingga kaum wanita ikut berlomba-lomba untuk bisa berprestasi baik.
2. Kemajuan jaman telah menunjukkan, bahwa wanita saat ini tidak hanya berperan sebagai pengasuh anak, melayani suami, dan mengurus dapur tetapi perannya sama dengan pria. Hal ini akibatnya wanita mempunyai ambisi yang sama dengan pria untuk berprestasi dan mengejar karier setinggi-tingginya.

3. Tantangan ekonomi atau kebutuhan rumah tangga di DKI Jakarta sangat tinggi, sehingga tidak akan cukup ditutupi oleh pendapatan kepala keluarga/suami. Kondisi semacam ini akhirnya menuntut pihak istri untuk ikut serta bekerja agar bisa menutupi kebutuhan keluarga tersebut atau bahkan kalau bisa terjadi surplus, karena ambisinya untuk bekerja tinggi, maka akan meningkatkan semangat/gairah bekerja dan akibatnya kaum wanita mempunyai prestasi yang sama dengan pria.
4. Emansipasi wanita di DKI Jakarta sudah dijunjung tinggi, sehingga semua mempunyai kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan. Kondisi ini mengakibatkan wanita ikut serta berlomba untuk berprestasi sama dengan pria, agar wanita mempunyai peluang yang sama pula untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan atas hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapatlah ditarik beberapa simpulan dan saran. Beberapa simpulan dan saran tersebut adalah sebagai berikut :

7.1. Simpulan

7.1.1. Variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri ternyata secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Hal ini disebabkan koefisien korelasinya (R) = 0,8822 (88,22 %) telah mendekati angka 1 (100 %) berarti hal ini ada indikasi hubungan positif yang sangat erat/kuat antara variabel-variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5) secara serentak dengan variabel tidak bebasnya (Y), sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah 0,7782 berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pada variabel tidak bebasnya sebesar 77,82 %. Dilihat dari $F_{hitung} = 64,572 > F_{tabel} = 2,30$ dengan DF pembilang 5 dan DF penyebut 92 pada taraf signifikansi 5 %, maka **hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.**

7.1.2. Berdasarkan uji t, seluruh variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan, yaitu kebutuhan fisiologis memberikan pengaruh yang bermakna terhadap

prestasi kerja sebesar 39,04 %, kebutuhan keselamatan kerja sebesar 6,41 %, kebutuhan sosial 5,02 %, kebutuhan penghargaan 42,40 % dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 14,83 %. Kelima variabel motivasi tersebut, ternyata kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja dikarenakan nilai $t_{\text{hitung}} = 8,434 > t_{\text{tabel}} = 1,980$ dan probabilitasnya adalah $0,00000 < 0,05$, serta kontribusinya paling besar yaitu 42,40 %, maka kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan, dengan demikian **hipotesis kedua diterima**.

7.1.3. Berdasarkan hasil penghitungan dengan uji kesamaan dua rata-rata menunjukkan, rata-rata prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana pria = 3,2356 dan Penyuluh KB Sarjana wanita = 3,1413 berarti beda rata-rata prestasi kerja hanya 0,0943, sedangkan nilai $t_{\text{hitung}} = 1,0399 < t_{\text{tabel}} = 1,980$ dan probabilitasnya $0,1505 > 0,05$ pada taraf signifikansi 5 %. Jadi berdasarkan hasil perhitungan tersebut **hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak**.

7.2. S a r a n

Berdasarkan pengalaman selama pelaksanaan penelitian dan sesuai dengan simpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran yang bermanfaat, baik untuk meningkatkan prestasi kerja bagi Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta, maupun untuk peneliti yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut. Adapun saran-saran yang diajukan adalah :

7.2.1. Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui, variabel-variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang sangat

bermakna (signifikan) terhadap prestasi kerja bagi Penyuluh KB Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Mengingat tanggapan Penyuluh KB Sarjana terhadap besarnya jumlah penghasilan yang diterima setiap bulannya mayoritas kurang puas (56,12 %), maka instansi BKKBN DKI Jakarta harus mengupayakan agar penghasilan Penyuluh KB Sarjana bisa bertambah yaitu bisa berupa penambahan insentif, biaya transportasi maupun uang makan. Berdasarkan tanggapan responden terhadap kebutuhan keselamatan kerja, ternyata mayoritas menyatakan kurang puas (57,14 %), maka instansi BKKBN DKI Jakarta harus bisa meningkatkan kepuasan keselamatan kerja ini yaitu melalui pemberian kelengkapan dan fasilitas kerja yang lebih baik dan memberikan jaminan keselamatan kerja yaitu dengan cara mengasuransikan semua tenaga Penyuluh KB Sarjana atau memberikan sanksi agar lebih disiplin dalam bekerja.

7.2.2. Mengingat kebutuhan penghargaan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya, maka pertama-tama upaya BKKBN DKI Jakarta dalam memotivasi Penyuluh KB Sarjana agar prestasi kerjanya memuaskan harus selalu memberikan penghargaan bagi mereka yang telah berprestasi. Pemberian penghargaan ini bisa berupa materi maupun non materi, bentuk materi misalnya dengan imbalan keuangan dan bentuk non materi bisa berbentuk pujian, sanjungan, piagam penghargaan, promosi dan lebih kelihatan nyata bisa memberikan kenaikan pangkat yang dipercepat/ kenaikan pangkat istimewa.

7.2.3. Diketahui, bahwa prestasi kerja Penyuluh KB Sarjana pria dan Penyuluh KB Sarjana wanita tidak ada perbedaan yang signifikan, maka Penyuluh KB Sarjana wanita harus diberi kesempatan yang sama, baik dalam promosi jabatan maupun dalam tugas setiap harinya.

7.2.4. Penelitian ini hanya khusus meneliti Penyuluh KB Sarjana, maka sangat perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut tentang Penyuluh KB Non Sarjana maupun bagi tenaga-tenaga struktural yaitu yang memangku jabatan struktural. Mengingat penelitian ini menggunakan teori Maslow, maka dipandang perlu mengadakan penelitian dengan menggunakan teori lain seperti teorinya Alderfer dll, sehingga hasilnya akan bisa dibandingkan antara teori Maslow dengan teori yang lain. Juga dipandang perlu mengadakan penelitian di luar propinsi DKI Jakarta dan juga perlu menambah variabel di luar variabel yang telah diteliti misalnya dengan menambah variabel kemampuan kerja, kepribadian dan minat kerja. Mengingat kelima variabel yang telah diteliti ini sumbangannya terhadap prestasi kerja baru 77,82 % dan 22,18 % masih ditentukan variabel di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. Hasymi, 1996, *Intisari Manajemen*, Bina Aksara, Jakarta.
- Armstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- As'ad, Moh., 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia - Psikologi Industri*, Edisi keempat, Liberty, Yogyakarta.
- B K K B N, 1986, *Mekanisme Pengelolaan Program KB Nasional di Tingkat Kecamatan*, Jakarta.
- _____, 1986, *Pedoman Pembinaan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)*, Jakarta.
- _____, 1986, *Pedoman Pembinaan Prestasi Pegawai di Lingkungan BKKBN*, Jakarta.
- _____, 1989, *Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Karier Pegawai*, Jakarta.
- _____, 1994, *Informasi Gerakan K B Nasional - Selama Pembangunan Jangka Panjang I*, Jakarta.
- _____, 1994, *Keputusan Menteri Negara Kependudukan/Kepala BKKBN - Nomor : 111/HK-010/C4/1994*, Jakarta.
- _____, 1996, *Pedoman Tata Cara Kerja Pengawas PLKB Dalam Gerakan KB, Pembangunan KS dan Kependudukan*, Jakarta.
- _____, 1997, *Pedoman Pembinaan Terpadu Gerakan Pembangunan Keluarga Sejahtera Dari Kabupaten/Kodya Kepada Petugas Lini Lapangan (PPLKB, PLKB/PKB)*, Jakarta.
- _____, 1999, *Kumpulan Data Kependudukan dan Keluarga Berencana*, Jakarta.
- _____, 1999, *Buku bantu Petugas Lapangan KB - Tahun 1999 - 2000*, Kanwil BKKBN DKI Jakarta.
- BPS Propinsi DKI Jakarta, 1998, *Jakarta Dalam Angka*, Jakarta.

- Budiarsi, Sri Yunan, 1991, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Korek Api di Jawa Timur*, Tesis, Fakultas Pasca Sarjana, Unair, Surabaya.
- Budiyanto, 1990, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Pakaian Jadi di Kotamadya Surabaya*, Tesis, Fakultas Pasca Sarjana Unair, Surabaya.
- Dessler, Gary, 1986, *Manajemen Personalia*, Edisi Tiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Efendi, Sofian, dkk., 1993, *Membangun Martabat Manusia - Peranan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Pembangunan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Emory, C. William, 1980, *Business Research Methods*, Revised edition, Richard D. Irwin, INC. Home Wood, Illinois. 60430.
- Flippo EB., 1992, *Personel Management*, Six th edition, New York, Mc Grow-Hill Inc.
- Gibson, James L., John Ivancevich and James H. Donnelly, 1985, *Organization Behaviour Structure Processes*, 5 th ed, Business Publications, Inc. Texas.
- Glueck, WF dan Lawrence R. Jauch, 1992, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1993, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1997, *Metodologi Research*, Jilid I, Cetakan kedua puluh sembilan, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1986, *Manajemen*, Edisi kedua, BPEE, Yogyakarta.
- _____, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 1988, *Organizational Behaviour*, 4 th ed., Mc. Graw-Hill, Book Company, New York.
- Makridakis, Spyros, dkk., 1995, *Metode dan Aplikasi Peramalan*, Terjemahan, Cetakan kelima, Erlangga, Jakarta.

- Manullang, M., 1988, *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan ketigabelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga - Cetakan kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Maslow, Abraham, H., 1994, *Motivasi dan Kepribadian - Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, LPPM, Jakarta.
- Moenir A.S., 1995, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Cetakan keenam, PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1980, *Management Personalia*, Cetakan II, Sasmita Bross.
- Paramita, Budhi, 1985, *Struktur Organisasi di Indonesia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Putra, J. Ravianto, 1985, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama, Jakarta.
- _____, dkk., 1988, *Dasar - Dasar Produktivitas*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPEE, Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 1986, *Organisasi Perusahaan*, BPEE, Yogyakarta.
- Rietveld, Piet dan Lasmono Tri Sunary, 1993, *Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*, Andi offset, Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Jilid I, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney, 1994, *Statistik Non Parametrik*, Terjemahan, Cetakan keenam, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J., 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

- Stoner JAF., 1991, *Manajemen*, Terjemahan, Edisi Dua, Erlangga, Jakarta.
- Streers, Richard M., 1985, *Efektifitas Organisasi - Suatu Perilaku*, Terjemahan, Cetakan kedua, Erlangga, Jakarta.
- Streers, Richard M. and Lymand W. Porter, 1987, *Motivation and Work Behaviour*, Mc. Graw Hill Book Company, New York.
- Suharto S., 1994, *Personalia Sebuah Fungsi Dalam Transisi Manajemen*, Jakarta.
- Sumodiningrat, Gunawan, 1994, *Ekonometrika Pengantar*, BPEE, Yogyakarta.
- Supranto, Johannes, 1997, *Statistik - Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Cetakan kedelapan, PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga, Jakarta.
- Suprihanto, John, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Terry GR., 1986, *Azas-Azas Manajemen*, Terjemahan, Edisi kedelapan, Alumni, Bandung.
- Thoha, Miftah, 1983, *Perilaku Organisasi - Konsep Dasar dan Aplikasinya*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro dan Mustopadidjaja, 1995, *Pengantar Pemikiran - Tentang Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, Cetakan kedelapan, Gunung Agung, Jakarta.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl, 1988, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Terjemahan, PT Bina Akasara, Jakarta.

Lampiran IA

**ANGKET
MOTIVASI KERJA
(Bagi Penyuluh KB Sarjana)**

Petunjuk Pengisian :

1. Semua jawaban tidak ada yang benar maupun yang salah
2. Lingkarilah jawaban yang dianggap paling sesuai dan tulislah bagi pertanyaan isian
3. Jawaban tidak berpengaruh terhadap kondite Bapak/Ibu/Saudara

I. Identitas Responden

1. N a m a :
2. U m u r : tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/ruang :
5. Status Perkawinan :
6. A l a m a t :

II. Kebutuhan Fisiologis (X 1)

Bagaimana menurut pendapat anda tentang besarnya jumlah gaji (penghasilan) yang diterima untuk setiap bulannya ?

- a. Sangat memuaskan
- b. Memuaskan
- c. Agak memuaskan
- d. Belum memuaskan
- e. Sangat belum memuaskan

III. Kebutuhan Keselamatan kerja (X 2).

1. Bagaimana kelengkapan fasilitas kerja atau alat penyuluhan (alat peraga) yang anda gunakan dalam melaksanakan tugas penyuluhan untuk setiap hari kerja ?
 - a. Sangat lengkap
 - b. Kadang-kadang sangat lengkap
 - c. Cukup lengkap
 - d. Kadang-kadang kurang lengkap
 - e. Sangat kurang lengkap
2. Apakah anda telah taat dan patuh terhadap semua peraturan kerja yang ada dalam lingkungan BKKBN ? misal membuat angka kredit, merawat dan memakai alat peraga, merawat fasilitas kerja lainnya.
 - a. Sangat taat dan patuh
 - b. Sekali-kali sangat taat dan patuh
 - c. Cukup taat dan patuh
 - d. Sekali-kali kurang taat dan patuh
 - e. Sangat kurang taat dan patuh

IV. Kebutuhan Sosial (X 3)

1. Apakah selama ini sudah terjadi hubungan yang harmonis antara atasan dengan semua pegawai khususnya Penyuluh KB Sarjana dan diantara sesama pegawai, sehingga terjadi kerjasama dalam menjalankan tugas ?
 - a. Sudah terjadi hubungan yang sangat harmonis
 - b. Kadang-kadang terjadi hubungan yang sangat harmonis
 - c. Hubungannya cukup harmonis
 - d. Kadang-kadang belum terjadi hubungan yang harmonis
 - e. Belum ada hubungan yang harmonis sama sekali
2. Bagaimanakah tingkat kepercayaan pimpinan terhadap pelaksanaan tugas anda untuk setiap harinya ?
 - a. Selalu percaya sepenuhnya
 - b. Kadang-kadang mempercayai sepenuhnya
 - c. Cukup percaya
 - d. Kadang-kadang kurang percaya
 - e. Kurang percaya sama sekali

3. Apakah hubungan personal di lingkungan BKKBN sudah terjadi saling menghormati ? baik antara atasan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai, dalam melaksanakan tugas sehari-hari :
- Sangat menghormati
 - Kadang-kadang sangat menghormati
 - Cukup menghormati
 - Kadang-kadang belum menghormati
 - Belum menghormati sama sekali

V. Kebutuhan Penghargaan (X 4)

1. Bagaimana harapan anda, bila setiap ada Penyuluh KB Sarjana yang berprestasi karena telah bekerja dengan baik, pimpinan memberi penghargaan baik berupa pujian/sanjungan atau memberi sanksi bila tidak berprestasi ?
- Ya, sangat mengharapkan
 - Kadang-kadang sangat mengharapkan
 - Cukup mengharapkan
 - Kadang-kadang sangat tidak mengharapkan
 - Sangat tidak mengharapkan
2. Setujukah bila ada Penyuluh KB Sarjana yang berprestasi dan berhasil melaksanakan tugas, Penyuluh KB Sarjana tersebut dipromosikan atau mendapat kenaikan pangkat istimewa ?
- Sangat setuju
 - Kadang-kadang sangat setuju
 - Cukup setuju
 - Kadang-kadang sangat kurang setuju
 - Sangat kurang setuju
3. Bagaimana harapan anda, bila ada Penyuluh KB Sarjana yang berhasil atau berprestasi diberi penghargaan berupa benda/uang/bonus/piagam penghargaan :
- Sangat mengharapkan
 - Kadang-kadang sangat mengharapkan
 - Cukup mengharapkan
 - Kadang-kadang tidak mengharapkan
 - Sangat tidak mengharapkan

VI. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X 5)

1. Apakah anda berkeinginan untuk melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga hasil kegiatan tersebut dapat bermanfaat bagi instansi atau keberhasilan lembaga BKKBN ?
 - a. Sangat menginginkan
 - b. Kadang-kadang sangat menginginkan
 - c. Cukup menginginkan
 - d. Kadang-kadang sangat tidak menginginkan
 - e. Sangat tidak menginginkan

2. Setujukah, apabila BKKBN DKI Jakarta mengadakan pelatihan/pendidikan ketrampilan, yang bisa menunjang ke jenjang profesionalisme bagi semua pegawai :
 - a. Sangat setuju
 - b. Kadang-kadang sangat setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kadang-kadang kurang setuju
 - e. Sangat kurang setuju

3. Apakah pekerjaan yang anda lakukan saat ini telah sesuai dengan ketrampilan/bakat dan bidang ilmu yang anda sandang, sehingga pekerjaan tersebut dapat menimbulkan kesenangan pribadi ?
 - a. Sangat sesuai dan menyenangkan
 - b. Sesuai dan menyenangkan
 - c. Agak sesuai dan menyenangkan
 - d. Belum sesuai dan menyenangkan
 - e. Sangat belum sesuai dan menyenangkan

--- oo0oo ---

Terimakasih, atas informasi anda
semoga bermanfaat

Lampiran IB

**ANGKET
PRESTASI KERJA
(Diisi Oleh Pengawas PLKB)**

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan ini yang mengisi Pengawas PLKB.
2. Untuk menilai prestasi kerja PKB Sarjana yang berada di bawah pengawasan PPLKB.
3. Lingkari untuk jawaban yang tersedia, yang paling dianggap sesuai.
4. Jawaban seobyektif mungkin (bukan menilai pribadi tetapi menilai hasil kerja)
5. Jawaban tidak berpengaruh terhadap kondite penilai maupun yang dinilai.

I. Identitas Responden (PKB Sarjana)

1. N a m a :
2. Jenis Kelamin :
3. Golongan/Ruang :
4. Status perkawinan :

II. Prestasi Kerja PKB Sarjana

1. Bagaimana tingkat kehadiran Penyuluh KB Sarjana tersebut di atas dalam bekerja untuk setiap bulannya ?
 - a. Tidak pernah absen.
 - b. Absen antara 1 sampai 2 hari kerja.
 - c. Absen antara 3 sampai 4 hari kerja.
 - d. Absen antara 5 sampai 6 hari kerja.
 - e. Absen lebih dari 6 hari kerja.

2. Bagaimana Kualitas (kecermatan dan keakuratan) hasil pekerjaan Penyuluh KB Sarjana tersebut di atas ?
 - a. Sangat berkualitas.
 - b. Kadang-kadang sangat berkualitas.
 - c. Cukup berkualitas.
 - d. Kadang-kadang kurang berkualitas.
 - e. Sangat kurang berkualitas

3. Bagaimana kuantitas kerja Penyuluh KB Sarjana tersebut di atas ?
 - a. Selalu berada di atas standar atau target.
 - b. Kadang-kadang berada di atas standar.
 - c. Sesuai dengan standar.
 - d. Kadang-kadang berada di bawah standar.
 - e. Selalu berada di bawah standar.

4. Bagaimana waktu yang digunakan Penyuluh KB Sarjana tersebut di atas, untuk menyelesaikan pekerjaannya ?
 - a. Selalu selesai sebelum batas waktu yang ditentukan.
 - b. Kadang-kadang selesai sebelum batas waktu yang ditentukan.
 - c. Selesai tepat pada waktunya.
 - d. Kadang-kadang selesai setelah batas waktu yang ditentukan.
 - e. Selalu selesai setelah batas waktu yang ditentukan.

--== oo0oo ==--

Terimakasih, atas informasi Anda

Semoga bermanfaat

Lampiran II

HEADER DATA FOR: A:TESIS-1 LABEL: VARIABEL MOTIVASI - PRESTASI KERJA
 NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

	Y	X1	X2	X3	X4	X5
1	3.00	2.00	3.00	3.33	2.67	4.33
2	2.75	2.00	1.50	4.33	3.00	3.00
3	2.25	2.00	1.50	2.67	3.33	3.67
4	2.75	2.00	2.50	4.33	3.67	4.33
5	2.50	2.00	2.00	3.00	3.33	4.00
6	3.25	2.00	2.00	4.00	5.00	4.67
7	3.25	2.00	2.00	4.00	5.00	4.33
8	3.00	2.00	2.50	3.33	2.67	4.00
9	3.25	2.00	3.00	5.00	3.33	4.67
10	3.25	3.00	2.00	3.67	3.33	3.67
11	3.00	2.00	2.50	3.67	3.00	4.33
12	3.25	2.00	2.00	3.67	5.00	3.67
13	3.25	3.00	2.00	3.00	5.00	4.33
14	2.75	2.00	3.00	3.00	2.67	3.33
15	2.50	2.00	2.50	4.67	3.67	3.33
16	3.75	3.00	3.00	4.33	4.67	3.67
17	3.50	2.00	3.00	3.00	5.00	3.67
18	3.00	2.00	2.50	2.67	2.67	5.00
19	3.50	3.00	2.50	4.67	5.00	4.33
20	2.75	2.00	2.50	3.33	2.67	4.33
21	2.75	1.00	2.50	3.33	3.33	4.67
22	3.25	2.00	2.50	5.00	5.00	3.67
23	3.25	3.00	2.50	4.00	4.67	4.00
24	3.00	2.00	2.50	5.00	5.00	3.67
25	3.50	2.00	3.50	4.67	4.00	4.67
26	3.25	2.00	2.50	4.33	4.67	4.33
27	3.25	2.00	2.50	4.67	5.00	3.67
28	3.75	4.00	2.00	4.00	5.00	3.67
29	5.00	5.00	4.00	5.00	4.67	5.00
30	3.50	3.00	3.50	4.00	5.00	4.00
31	3.50	2.00	3.50	4.33	5.00	4.67
32	3.25	2.00	2.00	3.67	4.00	4.33
33	3.00	2.00	2.50	3.00	3.67	3.67
34	1.75	2.00	2.50	3.00	2.67	4.00
35	3.25	3.00	2.50	3.33	3.00	4.67
36	2.75	2.00	2.00	3.67	3.00	4.33
37	3.50	2.00	2.50	4.67	5.00	4.67
38	3.00	2.00	2.50	3.67	3.33	4.00
39	3.50	4.00	3.50	4.00	4.33	3.67
40	3.75	3.00	3.00	4.67	5.00	4.67
41	3.50	4.00	4.00	4.33	2.67	4.67
42	3.50	4.00	3.50	4.33	2.33	4.33
43	3.75	4.00	3.00	4.00	4.67	4.67
44	3.25	3.00	2.50	3.67	3.33	4.33
45	3.25	3.00	4.00	3.67	2.67	4.33
46	3.25	3.00	2.50	4.00	4.33	4.00
47	3.25	4.00	3.50	4.00	3.33	4.00
48	3.25	4.00	4.00	3.67	2.67	4.33
49	3.50	4.00	4.00	4.00	2.67	4.33
50	3.75	4.00	4.00	3.67	4.67	4.33
51	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.67

TESIS

ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI TERHADAP PERSTASI KERJA PENYULUH KB... KELIK MIYARTO

52	3.75	3.00	2.00	4.33	5.00	4.33
53	3.25	3.00	3.00	4.00	3.33	4.67
54	3.25	2.00	2.00	3.67	4.67	4.67
55	3.50	3.00	3.00	3.67	4.33	4.67
56	3.00	2.00	2.00	2.33	4.67	4.67
57	3.25	2.00	2.00	3.33	5.00	4.67
58	2.50	2.00	2.50	4.00	3.67	3.33
59	3.25	2.00	3.00	3.00	4.67	3.67
60	2.75	2.00	2.00	3.33	3.67	4.33
61	3.00	2.00	2.50	2.67	4.33	4.00
62	3.00	2.00	2.50	2.33	4.00	4.33
63	3.50	2.00	2.00	4.67	5.00	5.00
64	3.50	2.00	4.00	5.00	3.67	4.67
65	3.00	2.00	2.50	3.67	4.33	3.67
66	2.75	2.00	2.50	3.33	2.67	4.67
67	2.75	2.00	2.00	3.33	3.67	3.33
68	3.25	2.00	2.00	3.00	5.00	4.33
69	4.00	4.00	2.50	4.33	5.00	4.67
70	3.25	3.00	3.00	3.67	5.00	4.00
71	3.50	3.00	3.50	4.33	4.67	3.67
72	3.25	2.00	2.00	3.33	4.67	4.33
73	2.75	2.00	2.50	3.67	4.00	3.67
74	3.00	2.00	3.00	3.67	4.00	3.67
75	3.00	3.00	2.50	5.00	3.67	4.00
76	3.25	2.00	2.50	4.67	4.33	4.00
77	2.50	1.00	2.50	4.33	3.67	4.00
78	3.00	1.00	2.50	4.33	5.00	2.33
79	3.50	3.00	3.00	5.00	4.67	5.00
80	2.75	2.00	2.00	4.00	3.33	4.33
81	2.75	2.00	1.50	3.33	5.00	4.33
82	3.00	2.00	1.50	3.33	4.67	4.33
83	3.50	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00
84	3.75	3.00	4.00	4.33	5.00	5.00
85	2.50	1.00	1.50	3.33	4.33	4.00
86	2.25	2.00	1.50	2.33	2.33	3.33
87	2.75	1.00	2.50	3.67	5.00	4.33
88	2.75	2.00	2.50	3.00	4.67	3.00
89	3.25	2.00	2.00	4.00	4.00	4.67
90	3.75	3.00	3.00	4.33	4.67	5.00
91	3.00	2.00	2.50	5.00	3.67	4.67
92	3.25	2.00	2.50	4.00	5.00	5.00
93	3.00	2.00	2.50	3.33	4.67	4.67
94	3.75	5.00	4.50	5.00	3.67	4.33
95	3.00	2.00	4.00	4.33	3.00	4.67
96	4.00	5.00	4.00	5.00	3.67	4.67
97	3.50	4.00	4.50	4.67	3.33	4.67
98	3.50	4.00	4.00	4.33	4.67	4.67

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-1 LABEL: VARIABEL MOTIVASI - PRESTASI KERJA
 NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	X1	2.5306	.9105
2	X2	2.7194	.7464
3	X3	3.8910	.6918
4	X4	4.0449	.8584
5	X5	4.2214	.5224
DEP. VAR.: Y		3.1913	.4481

 DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 92)	PROB.	PARTIAL r ²
X1	.2464	.0321	7.676	.00000	.3904
X2	.1051	.0419	2.510	.01383	.0641
X3	.0816	.0370	2.206	.02988	.0502
X4	.2223	.0270	8.229	.00000	.4240
X5	.1785	.0446	4.002	.00013	.1483
CONSTANT	.3116				

STD. ERROR OF EST. = .2167

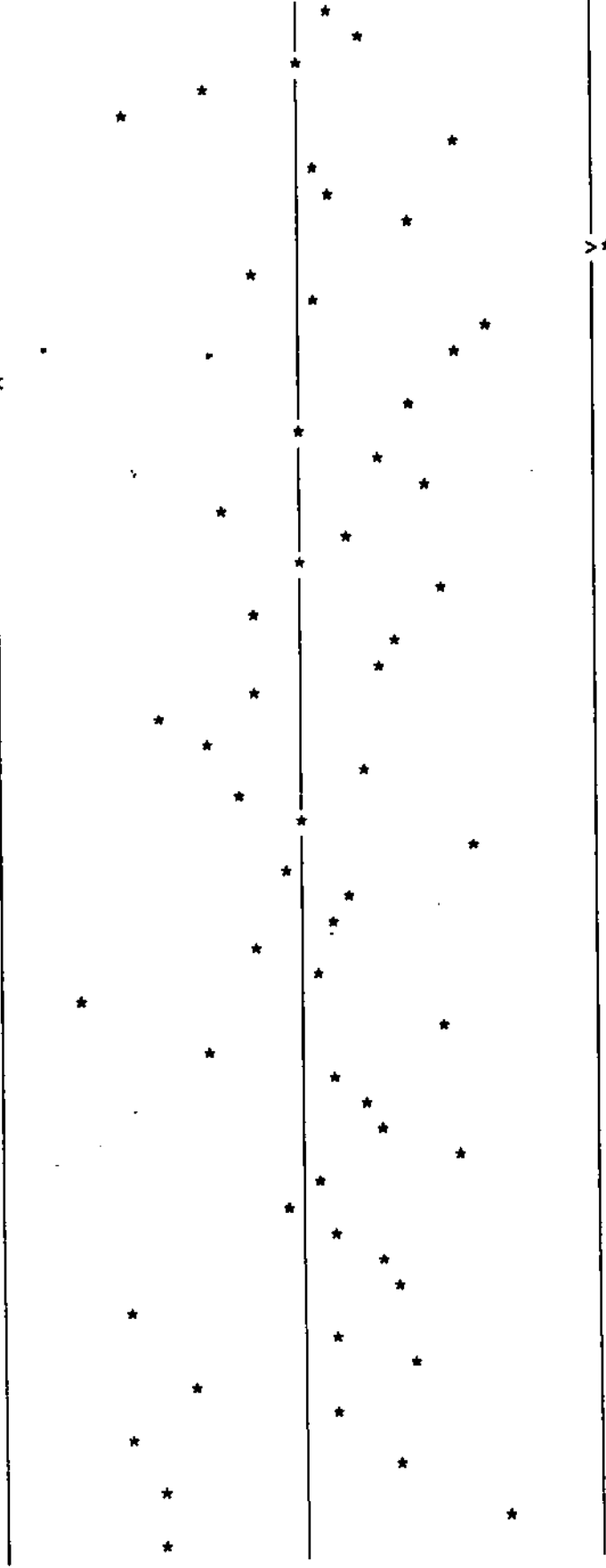
ADJUSTED R SQUARED = .7662
 R SQUARED = .7782
 MULTIPLE R = .8822

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	15.1563	5	3.0313	64.572	.000E+00
RESIDUAL	4.3188	92	.0469		
TOTAL	19.4751	97			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	3.000	2.758	.2420	*
2	2.750	2.518	.2321	*
3	2.250	2.575	-.3254	*
4	2.750	3.009	-.2594	*
5	2.500	2.714	-.2138	*
6	3.250	3.286	-.0362	*
7	3.250	3.226	.0245	*
8	3.000	2.647	.3534	*
9	3.250	3.102	.1483	*
10	3.250	2.956	.2940	*
11	3.000	2.807	.1934	*
12	3.250	3.081	.1692	*
13	3.250	3.390	-.1403	*
14	2.750	2.553	.1974	*
15	2.500	2.859	-.3586	*
16	3.750	3.413	.3372	*
17	3.500	3.131	.3688	*
18	3.000	2.771	.2288	*
19	3.500	3.579	-.0792	*

20	2.750	2.705	.0445
21	2.750	2.666	.0835
22	3.250	3.242	.0081
23	3.250	3.392	-.1423
24	3.000	3.242	-.2419
25	3.500	3.276	.2237
26	3.250	3.232	.0183
27	3.250	3.215	.0350
28	3.750	3.601	.1494
29	5.000	4.303	.6971
30	3.500	3.571	-.0707
31	3.500	3.471	.0292
32	3.250	2.976	.2737
33	3.000	2.783	.2170
34	1.750	2.620	-.8696* <
35	3.250	3.086	.1640
36	2.750	2.754	-.0040
37	3.500	3.393	.1065
38	3.000	2.821	.1790
39	3.500	3.609	-.1093
40	3.750	3.692	.0576
41	3.500	3.498	.0017
42	3.500	3.309	.1905
43	3.750	3.811	-.0608
44	3.250	3.126	.1236
45	3.250	3.137	.1127
46	3.250	3.317	-.0667
47	3.250	3.446	-.1959
48	3.250	3.384	-.1337
49	3.500	3.411	.0893
50	3.750	3.828	-.0783
51	4.000	3.989	.0107
52	3.750	3.499	.2511
53	3.250	3.267	-.0165
54	3.250	3.186	.0641
55	3.500	3.462	.0381
56	3.000	3.077	-.0766
57	3.250	3.232	.0185
58	2.500	2.804	-.3039
59	3.250	3.058	.1921
60	2.750	2.875	-.1252
61	3.000	2.962	.0383
62	3.000	2.919	.0805
63	3.500	3.400	.1002
64	3.500	3.282	.2176
65	3.000	2.984	.0156
66	2.750	2.766	-.0162
67	2.750	2.697	.0533
68	3.250	3.144	.1061
69	4.000	3.859	.1414
70	3.250	3.491	-.2412
71	3.500	3.465	.0346
72	3.250	3.097	.1525
73	2.750	2.911	-.1611
74	3.000	2.964	.0364
75	3.000	3.252	-.2916
76	3.250	3.125	.1251
77	2.500	2.704	-.2041
78	3.000	2.702	.2984
79	3.500	3.705	-.2049



80	2.750	2.854	-.1043		*	
81	2.750	3.118	-.3683	*		
82	3.000	3.045	-.0449			*
83	3.500	3.685	-.1853		*	
84	3.750	3.829	-.0787			*
85	2.500	2.664	-.1640		*	
86	2.250	2.265	-.0147			*
87	2.750	3.005	-.2547	*		
88	2.750	2.886	-.1357		*	
89	3.250	3.064	.1861	*		*
90	3.750	3.650	.0998			*
91	3.000	3.125	-.1248		*	
92	3.250	3.398	-.1477		*	
93	3.000	3.211	-.2107		*	
94	3.750	4.014	-.2636	*		
95	3.000	3.079	-.0788		*	
96	4.000	4.022	-.0217			*
97	3.500	3.725	-.2253	*		
98	3.500	3.943	-.4429	*		*

DURBIN-WATSON TEST = 1.8873

HEADER DATA FOR: A:TESIS-2 LABEL: PRESTASI KERJA PENYULUH KB SARJANA
 NUMBER OF CASES: 52 . NUMBER OF VARIABLES: 2

	PRIA	WANITA
1	3.00	3.25
2	2.75	3.25
3	2.25	3.50
4	2.75	3.00
5	2.50	3.25
6	3.25	2.50
7	3.25	3.25
8	3.00	2.75
9	3.25	3.00
10	3.25	3.00
11	3.00	3.50
12	3.25	3.50
13	3.25	3.00
14	2.75	2.75
15	2.50	2.75
16	3.75	3.25
17	3.50	4.00
18	3.00	3.25
19	3.50	3.50
20	2.75	3.25
21	2.75	2.75
22	3.25	3.00
23	3.25	3.00
24	3.00	3.25
25	3.50	2.50
26	3.25	3.00
27	3.25	3.50
28	3.75	2.75
29	5.00	2.75
30	3.50	3.00
31	3.50	3.50
32	3.25	3.75
33	3.00	2.50
34	1.75	2.25
35	3.25	2.75
36	2.75	2.75
37	3.50	3.25
38	3.00	3.75
39	3.50	3.00
40	3.75	3.25
41	3.50	3.00
42	3.50	3.75
43	3.75	3.00
44	3.25	4.00
45	3.25	3.50
46	3.25	3.50
47	3.25	MISSING
48	3.25	MISSING
49	3.50	MISSING
50	3.75	MISSING
51	4.00	MISSING
52	3.75	MISSING

TESIS

PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI TERHADAP
 PERSTASI KERJA PENYULUH KB...

KELIK MIYARTO

Lampiran V

----- DESCRIPTIVE STATISTICS -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-2 LABEL: PRESTASI KERJA PENYULUH KB SARJANA
 NUMBER OF CASES: 52 NUMBER OF VARIABLES: 2

NO.	NAME	N	MEAN	STD. DEV.	MINIMUM	MAXIMUM
1	PRIA	52	3.2356	.4861	1.7500	5.0000
2	WANITA	46	3.1413	.4002	2.2500	4.0000

----- HYPOTHESIS TESTS FOR MEANS -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-2 LABEL: PRESTASI KERJA PENYULUH KB SARJANA
 NUMBER OF CASES: 52 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: POOLED ESTIMATE OF VARIANCE

	GROUP 1	GROUP 2
MEAN =	3.2356	3.1413
STD. DEV. =	.4861	.4002
N =	52	46
DIFFERENCE =		.0943
STD. ERROR OF DIFFERENCE =		.0907

T = 1.0399 (D.F. = 96) GROUP 1: PRIA
 GROUP 2: WANITA

PROB. = .1505

Lampiran VI

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:KELIK LABEL: UJI MULTIKOLINIERITAS

NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5
X 1	1.00000				
X 2	.50628	1.00000			
X 3	.39242	.46141	1.00000		
X 4	.02243	.01111	.17825	1.00000	
X 5	.23658	.23388	.21394	.03042	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .16721

CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .19846

N = 98

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-3 LABEL: UJI HETEROSKEDASTIS
 NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

RESIDUAL X 1
 RESIDUAL 1.00000
 X 1 .18813 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .16721
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .19846

N = 98

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-3 LABEL: UJI HETEROSKEDASTIS
 NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

RESIDUAL X 2
 RESIDUAL 1.00000
 X 2 .06156 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .16721
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .19846

N = 98

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-3 LABEL: UJI HETEROSKEDASTIS
 NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

RESIDUAL X 3
 RESIDUAL 1.00000
 X 3 .09325 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .16721
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .19846

N = 98

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-3 LABEL: UJI HETEROSKEDASTIS
 NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

RESIDUAL X 4
 RESIDUAL 1.00000
 X 4 .14367 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .16721
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .19846

N = 98

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:TESIS-3 LABEL: UJI HETEROSKEDASTIS
 NUMBER OF CASES: 98 NUMBER OF VARIABLES: 6

RESIDUAL X 5
 RESIDUAL 1.00000
 X 5 .04987 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .16721
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .19846

N = 98

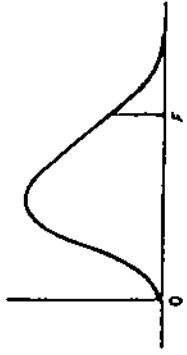
Lampiran VIII

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t^1)

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.880	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.601	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6.059
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.254	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.226	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

¹⁾ Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.

TABEL C NILAI-NILAI KRITIS UNTUK STATISTIK-F



Derajat Bebas untuk Pembilang (df₁)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5825	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6189	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6366	254 6366	
2	18,51 98,49	19,00 99,01	19,16 99,17	19,25 99,25	19,30 99,30	19,33 99,33	19,36 99,34	19,37 99,36	19,38 99,38	19,39 99,40	19,40 99,41	19,41 99,42	19,42 99,43	19,43 99,44	19,44 99,45	19,45 99,46	19,45 99,47	19,46 99,48	19,47 99,48	19,47 99,48	19,48 99,49	19,49 99,49	19,49 99,50	19,50 99,50	19,50 99,50
3	10,13 34,12	9,55 30,81	9,28 29,46	9,12 28,71	9,01 28,24	8,94 27,91	8,88 27,67	8,84 27,49	8,81 27,34	8,78 27,23	8,76 27,13	8,74 27,05	8,71 26,92	8,69 26,83	8,68 26,69	8,64 26,60	8,62 26,50	8,60 26,41	8,58 26,30	8,58 26,30	8,57 26,27	8,56 26,23	8,54 26,18	8,54 26,14	8,53 26,12
4	7,71 21,20	6,94 18,00	6,59 16,69	6,39 15,98	6,26 15,52	6,16 15,21	6,09 14,98	6,04 14,80	6,00 14,66	5,96 14,54	5,93 14,45	5,91 14,37	5,87 14,24	5,84 14,15	5,80 14,02	5,77 13,93	5,74 13,83	5,71 13,74	5,70 13,69	5,70 13,69	5,68 13,61	5,66 13,57	5,65 13,52	5,64 13,48	5,63 13,46
5	6,61 16,26	5,79 13,27	5,41 12,06	5,19 11,39	5,05 10,97	4,95 10,67	4,88 10,45	4,82 10,27	4,78 10,15	4,74 10,05	4,70 9,96	4,68 9,89	4,64 9,77	4,60 9,68	4,56 9,55	4,53 9,47	4,50 9,38	4,46 9,29	4,44 9,24	4,44 9,24	4,42 9,17	4,40 9,13	4,38 9,07	4,37 9,04	4,36 9,02
6	5,99 13,74	5,14 10,92	4,76 9,78	4,53 9,15	4,39 8,75	4,28 8,47	4,21 8,26	4,15 8,10	4,10 7,98	4,06 7,87	4,03 7,79	4,00 7,72	3,96 7,60	3,92 7,52	3,87 7,39	3,84 7,31	3,81 7,23	3,77 7,14	3,75 7,09	3,75 7,09	3,72 7,02	3,71 6,99	3,69 6,94	3,68 6,90	3,67 6,88
7	5,59 12,25	4,74 9,55	4,35 8,45	4,12 7,85	3,97 7,46	3,87 7,19	3,79 7,00	3,73 6,84	3,68 6,71	3,63 6,62	3,60 6,54	3,57 6,47	3,52 6,35	3,49 6,27	3,44 6,15	3,41 6,07	3,38 5,98	3,34 5,90	3,32 5,85	3,32 5,85	3,29 5,78	3,28 5,75	3,25 5,70	3,24 5,67	3,23 5,65
8	5,32 11,26	4,46 8,65	4,07 7,59	3,84 7,01	3,69 6,63	3,58 6,37	3,50 6,19	3,44 6,03	3,39 5,91	3,34 5,82	3,31 5,74	3,28 5,67	3,23 5,56	3,20 5,48	3,15 5,36	3,12 5,28	3,08 5,20	3,05 5,11	3,03 5,06	3,03 5,06	3,00 5,00	2,98 4,96	2,96 4,91	2,94 4,89	2,93 4,86
9	5,12 10,56	4,26 8,02	3,86 6,99	3,63 6,42	3,48 6,06	3,37 5,80	3,29 5,62	3,23 5,47	3,18 5,35	3,13 5,26	3,10 5,18	3,07 5,11	3,02 5,00	2,98 4,92	2,93 4,80	2,90 4,73	2,86 4,64	2,82 4,56	2,80 4,51	2,80 4,51	2,77 4,45	2,76 4,41	2,73 4,36	2,72 4,33	2,71 4,31
10	4,96 10,04	4,10 7,56	3,71 6,55	3,48 5,99	3,33 5,64	3,22 5,39	3,14 5,21	3,07 5,06	3,02 4,95	2,97 4,85	2,94 4,78	2,91 4,71	2,86 4,60	2,82 4,52	2,77 4,41	2,74 4,33	2,70 4,25	2,67 4,17	2,64 4,12	2,64 4,12	2,61 4,05	2,59 4,01	2,56 3,96	2,55 3,93	2,54 3,91
11	4,84 9,65	3,98 7,20	3,59 6,22	3,36 5,67	3,20 5,32	3,09 5,07	3,01 4,88	2,95 4,74	2,90 4,63	2,86 4,54	2,82 4,46	2,79 4,40	2,74 4,29	2,70 4,21	2,65 4,10	2,61 4,02	2,57 3,94	2,53 3,86	2,50 3,80	2,50 3,80	2,47 3,74	2,45 3,70	2,42 3,66	2,41 3,62	2,40 3,60
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06	3,00 4,82	2,92 4,65	2,85 4,50	2,80 4,39	2,76 4,30	2,72 4,22	2,69 4,16	2,64 4,05	2,60 3,98	2,54 3,86	2,50 3,78	2,46 3,70	2,42 3,61	2,40 3,56	2,40 3,56	2,36 3,49	2,35 3,46	2,32 3,41	2,31 3,38	2,30 3,36
13	4,67 9,07	3,80 6,70	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86	2,92 4,62	2,84 4,44	2,77 4,30	2,72 4,19	2,67 4,10	2,63 4,02	2,60 3,96	2,55 3,85	2,51 3,78	2,46 3,67	2,42 3,59	2,38 3,51	2,34 3,42	2,32 3,37	2,32 3,37	2,28 3,30	2,26 3,27	2,24 3,21	2,22 3,18	2,21 3,16

TABEL C NILAI-NILAI KRITIS UNTUK STATISTIK-F (Lanjutan)

Derajat Bebas untuk Pembilang (df₁)

Derajat
Bebas
untuk
Penyebut
(df₂)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
14	4,60 8,86	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69	2,85 4,46	2,77 4,28	2,70 4,14	2,65 4,03	2,60 3,94	2,56 3,86	2,53 3,80	2,48 3,70	2,44 3,62	2,39 3,51	2,35 3,43	2,31 3,34	2,27 3,26	2,24 3,21	2,21 3,14	2,19 3,11	2,16 3,06	2,14 3,02	2,13 3,00	
15	4,54 8,68	3,68 6,36	3,29 5,42	3,06 4,89	2,90 4,56	2,79 4,32	2,70 4,14	2,64 4,00	2,59 3,89	2,55 3,80	2,51 3,73	2,48 3,67	2,43 3,56	2,39 3,48	2,33 3,36	2,29 3,29	2,25 3,20	2,21 3,12	2,18 3,07	2,15 3,02	2,12 2,97	2,10 2,92	2,08 2,89	2,07 2,87	
16	4,49 8,53	3,63 6,23	3,24 5,29	3,01 4,77	2,85 4,44	2,74 4,20	2,66 4,03	2,59 3,89	2,54 3,78	2,49 3,69	2,45 3,61	2,42 3,55	2,37 3,45	2,33 3,35	2,29 3,27	2,28 3,25	2,24 3,18	2,20 3,10	2,16 3,01	2,13 2,96	2,09 2,89	2,07 2,86	2,04 2,80	2,02 2,77	2,01 2,75
17	4,45 8,40	3,59 6,11	3,20 5,18	2,96 4,67	2,81 4,34	2,70 4,10	2,62 3,93	2,55 3,79	2,50 3,68	2,45 3,59	2,41 3,52	2,38 3,45	2,33 3,35	2,29 3,27	2,25 3,19	2,23 3,16	2,19 3,08	2,15 3,00	2,11 2,92	2,08 2,86	2,04 2,79	2,02 2,76	1,99 2,70	1,97 2,67	1,96 2,65
18	4,41 8,28	3,55 6,01	3,16 5,09	2,93 4,58	2,77 4,25	2,66 4,01	2,58 3,85	2,51 3,71	2,46 3,60	2,41 3,51	2,37 3,44	2,34 3,37	2,29 3,27	2,25 3,19	2,21 3,12	2,19 3,07	2,15 3,00	2,11 2,91	2,07 2,83	2,04 2,78	2,00 2,71	1,98 2,68	1,95 2,62	1,93 2,59	1,92 2,57
19	4,38 8,18	3,52 5,93	3,13 5,01	2,90 4,50	2,74 4,17	2,63 3,94	2,55 3,77	2,48 3,63	2,43 3,52	2,38 3,43	2,34 3,36	2,31 3,30	2,26 3,19	2,22 3,12	2,18 3,05	2,15 2,99	2,11 2,92	2,07 2,84	2,02 2,76	2,00 2,70	1,96 2,63	1,94 2,60	1,91 2,54	1,89 2,51	1,88 2,49
20	4,35 8,10	3,49 5,85	3,10 4,94	2,87 4,43	2,71 4,10	2,60 3,87	2,52 3,71	2,45 3,56	2,40 3,45	2,35 3,37	2,31 3,30	2,28 3,23	2,23 3,13	2,18 3,05	2,15 2,99	2,12 2,88	2,08 2,80	2,04 2,72	1,99 2,63	1,96 2,58	1,92 2,51	1,89 2,47	1,87 2,42	1,85 2,38	1,84 2,36
21	4,32 8,02	3,47 5,78	3,07 4,87	2,84 4,37	2,68 4,04	2,57 3,81	2,49 3,65	2,42 3,51	2,37 3,40	2,32 3,31	2,28 3,24	2,25 3,17	2,20 3,07	2,15 2,97	2,11 2,89	2,09 2,78	2,05 2,70	2,00 2,62	1,96 2,53	1,93 2,48	1,89 2,41	1,87 2,37	1,84 2,32	1,82 2,28	1,81 2,26
22	4,30 7,94	3,44 5,72	3,05 4,82	2,82 4,31	2,66 3,99	2,55 3,78	2,47 3,59	2,40 3,45	2,35 3,35	2,30 3,26	2,26 3,18	2,23 3,12	2,18 3,02	2,13 2,94	2,10 2,88	2,07 2,83	2,03 2,75	1,98 2,67	1,93 2,58	1,91 2,53	1,87 2,46	1,84 2,42	1,81 2,37	1,80 2,33	1,78 2,31
23	4,28 7,78	3,42 5,66	3,03 4,76	2,80 4,26	2,64 3,94	2,53 3,71	2,45 3,54	2,38 3,41	2,32 3,30	2,28 3,21	2,24 3,14	2,20 3,07	2,14 2,97	2,10 2,89	2,06 2,81	2,04 2,78	2,00 2,70	1,96 2,62	1,91 2,53	1,88 2,48	1,84 2,41	1,82 2,37	1,79 2,32	1,77 2,28	1,76 2,26
24	4,26 7,82	3,40 5,61	3,01 4,72	2,78 4,22	2,62 3,90	2,51 3,67	2,43 3,50	2,36 3,36	2,30 3,25	2,26 3,17	2,22 3,09	2,18 3,03	2,13 2,93	2,09 2,85	2,05 2,80	2,02 2,74	1,98 2,66	1,94 2,58	1,89 2,49	1,86 2,44	1,82 2,40	1,78 2,35	1,76 2,29	1,74 2,23	1,73 2,21
25	4,24 7,77	3,38 5,57	2,99 4,68	2,76 4,18	2,60 3,86	2,49 3,63	2,41 3,46	2,34 3,32	2,28 3,21	2,24 3,13	2,20 3,05	2,15 2,99	2,11 2,89	2,06 2,81	2,02 2,76	1,99 2,70	1,95 2,62	1,90 2,54	1,85 2,45	1,82 2,40	1,78 2,32	1,76 2,29	1,72 2,23	1,70 2,19	1,69 2,17
26	4,22 7,72	3,37 5,53	2,99 4,64	2,74 4,14	2,59 3,82	2,47 3,59	2,39 3,42	2,32 3,29	2,27 3,17	2,22 3,09	2,18 3,02	2,15 2,96	2,10 2,86	2,05 2,77	2,01 2,72	1,99 2,66	1,95 2,58	1,90 2,50	1,85 2,41	1,82 2,36	1,78 2,28	1,76 2,25	1,72 2,19	1,70 2,15	1,69 2,13
27	4,21 7,68	3,35 5,49	2,96 4,60	2,73 4,11	2,57 3,79	2,46 3,56	2,37 3,39	2,30 3,26	2,25 3,14	2,20 3,06	2,16 2,98	2,13 2,93	2,08 2,83	2,03 2,74	1,99 2,63	1,97 2,60	1,93 2,55	1,88 2,47	1,84 2,38	1,80 2,33	1,76 2,25	1,74 2,21	1,71 2,16	1,68 2,12	1,67 2,10
28	4,20 7,64	3,34 5,45	2,95 4,57	2,71 4,07	2,56 3,76	2,44 3,53	2,36 3,36	2,29 3,23	2,24 3,11	2,19 3,03	2,15 2,95	2,12 2,90	2,06 2,80	2,02 2,71	1,98 2,60	1,96 2,57	1,91 2,52	1,87 2,44	1,81 2,35	1,78 2,30	1,72 2,18	1,70 2,15	1,67 2,09	1,65 2,06	
29	4,18 7,60	3,33 5,52	2,93 4,54	2,70 4,04	2,54 3,73	2,43 3,50	2,35 3,33	2,28 3,20	2,22 3,08	2,18 3,00	2,14 2,92	2,10 2,87	2,05 2,77	2,00 2,68	1,95 2,57	1,94 2,55	1,90 2,49	1,85 2,41	1,80 2,32	1,77 2,27	1,71 2,19	1,70 2,15	1,68 2,10	1,65 2,06	1,64 2,03

TABEL C NILAI-NILAI KRITIS UNTUK STATISTIK F (Lanjutan)

Derajat Bebas untuk Penyebut (df ₂)	Derajat Bebas untuk Pembilang (df ₁)																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,89	1,90	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,74	1,68	1,63	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,57	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,56	1,53
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48	2,41	2,32	2,24	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49

TABEL C NILAI-NILAI KRITIS UNTUK STATISTIK F (Lanjutan)

Derajat Bebas untuk Penyebut (df_1)	Derajat Bebas untuk Pembilang (df_2)																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28
125	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,43	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
150	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
200	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
400	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
1000	6,81	4,75	3,91	3,44	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,52	1,48	1,39	1,33	1,28
	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
	6,66	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,50	2,43	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Catatan: Nilai F persan untuk distribusi F ditulis dalam angka tegak (romawi); nilai t persan dalam angka miring (italik).
 Sumber: Donald J. Koopm, *Business Statistics*. New York: John Wiley & Sons, Inc. 1972. Cetak kembali dengan izin.

Lampiran X

510

BAGIAN EMPAT / METODE DERET BERKALA BOX-JENKINS (ARIMA)

TABEL D NILAI-NILAI STATISTIK DURBIN-WATSON

Nilai signifikan 5 persen dari d_L dan d_U (untuk uji eka-arah)

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

Sumber: J. Durbin dan G. S. Watson, "Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression," *Biometrika* 38 (1951), hal. 159-177. Dicitak kembali dengan ijin.

k = jumlah regresor (variabel tak bebas)

Lampiran XI



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
PROGRAM PASCASARJANA

JL. DHARMAWANGSA DALAM SELATAN SURABAYA 60286 (031) 5030076. 5023715. 5350170. FAX (031) 503007.

Nomor : 728 /J03.11/PP/1999
 Lamp :
 Hal : Izin melaksanakan penelitian

10 Maret 1999

Yth. Kakanwil BKKBN DKI Jakarta
 di
 Tempat.

Sehubungan dengan pelaksanaan Program Magister peserta
 Program Pascasarjana Universitas Airlangga Program Studi
 Ilmu Manajemen angkatan tahun 1997/1998 atas nama :

N a m a : Kelik Miyarto, Drs.
 N i m : 099712804 / M
 J u d u l : ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL
 MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
 PENYULUH KB SARJANA DI BKKBN DKI
 JAKARTA.

Pembimbing : Drs.Ec. H. Warsone, ME.

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

Demikian dan atas bantuan Saudara, kami sampaikan terima
 kasih.



A.n. Direktur
 Dir. Bidang Akademik.

Prof. Dr. R. Pitono Soeparto, dr.

NPP. 130206153

TESIS

ANALISIS PENGARUH VARIABEL-VARIABEL MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENYULUH KB... KELIK MIYARTO