

TESIS

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEBERHASILAN KERJA
AJUN PENYULUH KELUARGA BERENCANA MADYA
DI PROPINSI JAMBI**



kk.
TE. 117/96
Amin
p



SHOFIA AMIN

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1995**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEBERHASILAN KERJA
AJUN PENYULUH KELUARGA BERENCANA MADYA
DI PROPINSI JAMB**

TESIS

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

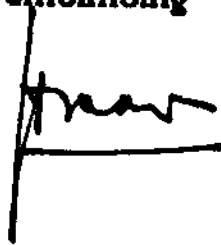
OLEH :

**SHOFIA AMIN
NIM 099311422**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1995**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 23 DESEMBER 1995**

Oleh
Pembimbing



**Dr. Ec. H. Warsono, ME
NIP. 130 324 091**

**Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



**Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE
NIP. 130 355 369**

Telah diuji pada tanggal 23 Desember 1995

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE
Anggota : 1. Drs. Eo. H. Warsono, ME
2. Dr. drh. H. Sarmanu, MS
3. Drs. Eo. Budiman Chr, MA, Ph.D
4. dr. Widodo JP, MS, MPH, DR. PH

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Dengan selesainya tesis ini, saya menghaturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

Pemerintah Republik Indonesia c.q Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Team Manajemen Program Doktor (TMPD) yang telah memberikan beasiswa selama saya menempuh pendidikan program magister.

Pembimbing tesis, Drs.Ec. H. Warsono, ME., yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan mendorong saya dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

Konsultan metodologi dan statistik, Dr. Muhamad Zainuddin, Apt dan Dr. drh. H. Sarmanu, MS., yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran hingga terselesainya penulisan tesis ini.

Rektor Universitas Airlangga, Prof. dr. H. Bambang Rahino Setokoesoemo yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan program magister.

Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga beserta seluruh staf yang telah membantu saya selama mengikuti pendidikan program magister.

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen, Prof.Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE., atas bimbingan yang telah diberikan selama saya mengikuti pendidikan program magister.

Seluruh Staf pengajar pada Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga, khususnya kepada Bapak Drs. Ec. Budiman Chr., MA, Ph.D., yang telah memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat sebagai bekal peningkatan kualitas.

Rektor Universitas Jambi, yang telah mengizinkan saya untuk mengikuti studi lanjut pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, Drs. A. Hakim Lubis dan Pembantu Dekan I, Dra. Setyaningsih yang telah memberikan dorongan dan bimbingan sebelum dan selama saya mengikuti pendidikan.

Kepala BKKBN Kotamadya Jambi beserta seluruh staf, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan data sehubungan dengan penulisan tesis ini.

Seluruh Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi yang menjadi responden dalam penelitian ini, khususnya kepada Bang Waspi, SE., yang selalu mendampingi saya dalam pengumpulan data.

Ayahanda dan Ibunda, Mertua beserta Adik-adik tercinta yang telah memberikan semangat dan doa kepada saya selama menjalani masa pendidikan.

Semua teman-teman di Program Studi Ilmu Manajemen angkatan 1993/1994, atas kerjasamanya selama mengikuti pendidikan program magister, khususnya kepada sahabat dekatku Dra. Suhartini, MSi., yang turut menjadi editor dalam penulisan tesis ini.

Akhirnya ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada suami tercinta, Waspi, SE., dan kedua ananda tersayang, Ilmam AUFAR dan Muthia SHAHNAZ yang telah memberikan segudang spirit dan doa bagi keberhasilan studi penulis.

RINGKASAN

Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya (Ajun PKB Madya) adalah tenaga penyuluh KB golongan III A yang ditempatkan di tingkat Kecamatan. Mereka adalah ujung tombak BKKBN dalam mencapai tujuannya karena mereka merupakan pegawai BKKBN pada jajaran paling depan yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat dan di pundak merekalah dititipkan pesan-pesan pembangunan, khususnya tentang upaya membentuk keluarga kecil sejahtera yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi.
2. Di antara faktor-faktor tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi.
3. Apakah terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun PKB Madya wanita dan Ajun PKB Madya laki-laki di Propinsi Jambi.

Besarnya sampel yang dijadikan responden dihitung berdasarkan rumus proporsi sehingga diperoleh sejumlah 58 Ajun PKB Madya yang tersebar di 35 Kecamatan dengan perincian 42 laki-laki dan 16 wanita. Model analisis yang digunakan berbentuk regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan uji kesamaan rata-rata: 2 pihak pada taraf nyata 5%.

Hasil penelitian menunjukkan:

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi, yaitu sebesar 52,66%.
2. Faktor finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi yaitu sebesar 23,78%.
3. Tidak terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun PKB Madya wanita dan Ajun PKB Madya laki-laki di Propinsi Jambi.

ABSTRACT

Middle planning family assistant counsellors (Ajun PKB Madya) are planned family officials ranking IIIA who are assigned at the District level. They are the front-line people of the BKKBN; they are in direct contact with the community. It is their responsibility to put through development messages, especially about the effort to develop small prosperous quality families.

This research was intended to find out:

1. The effect of job satisfaction factor, namely, psychological, social, physical and financial factor, on the successful performance of Middle Planning Family Assistant Counselors in the Province of Jambi.
2. Which ones, among these factors, had the dominant influence on the job success of Middle Planning Family Assistant Counselors in the Province of Jambi.
3. Whether or not there was any difference of success between male and female Middle Planning Family Assistant Counsellors in the Province of Jambi.

The number of samples chosen as respondents was calculated with proportional formulae resulting in 58 Middle Planning Family Assistant Counsellors scattered at 35 Districts with details as follows: 42 male and 16 female Ajun PKB Madya. While the analysis model used was in the form of multiple linear regression. The hypothesis test has used F test, t test and average equality test: 2 sides at 5% real rate.

The result of this research shows :

1. Job satisfaction factor, namely, psychological, social, physical and financial factors all have all together have real effects on the job success of the Middle Planning Family Assistant Counsellors in the Province of Jambi, i.e.in the order of 52.66%.
2. Financial factor has a very dominant effect on the job success of these counsellors in the Province Jambi, i.e. in the order of 23.78%.
3. No difference in job success has been found between male and female Middle Planning Family Assistant Counsellors in the Province of Jambi.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR SKEMA.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	16
2.2 Landasan Teori.....	18
2.2.1 Pengertian Keberhasilan Kerja.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kerja.....	20
2.2.3 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.2.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	26
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
2.2.6 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Ke- berhasilan Kerja.....	49
BAB 3 KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS.....	56
3.1 Kerangka Teori	56
3.2 Hipotesis	58

BAB 4	METODE PENELITIAN.....	60
	4.1 Identifikasi Variabel.....	60
	4.2 Definisi Operasional Variabel.....	61
	4.2.1 Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	61
	4.2.2 Faktor Psikologis	62
	4.2.3 Faktor Sosial	63
	4.2.4 Faktor Fisik	64
	4.2.5 Faktor Finansial	65
	4.3 Populasi dan Sampel	68
	4.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	72
	4.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Ins-	
	trumen Penelitian	73
	4.6 Model dan Teknik Analisis.....	75
	4.6.1 Model Analisis.....	75
	4.6.2 Teknik Analisis	77
BAB 5	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	84
	5.1 Latar Belakang Program Keluarga Beren-	
	cana	84
	5.2 Sejarah Singkat Perkembangan Program KB	
	Nasional	87
	5.3 Kedudukan dan Tugas Ajun Penyuluh Ke-	
	luarga Berencana Madya	91
	5.4 Tata Hubungan Kerja Ajun Penyuluh Ke-	
	luarga Berencana Madya	99
BAB 6	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	101
	6.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	
	Instrumen Penelitian	101
	6.2 Deskripsi Variabel Penelitian	103
	6.2.1 Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh	
	Keluarga Berencana Madya	103
	6.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	108
	6.2.2.1 Faktor Psikologis	109
	6.2.2.2 Faktor Sosial	110
	6.2.2.3 Faktor Fisik	112
	6.2.2.4 Faktor Finansial	113
	6.3 Pengujian Hipotesis.....	114
	6.3.1 Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor	
	Sosial, Faktor Fisik dan Faktor Fi	
	nansial Terhadap Keberhasilan Ker-	
	ja Ajun PKB Madya Secara Serentak	115

6.3.2	Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik dan Faktor Finansial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya Secara Parsial	118
6.3.2.1	Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	118
6.3.2.2	Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	119
6.3.2.3	Pengaruh Faktor Fisik Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	120
6.3.2.4	Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	121
6.3.3	Perbedaan Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya Wanita dan Ajun PKB Madya Laki-Laki	123
6.3.4	Evaluasi Ekonometrika.....	124
6.4	Pembahasan Hasil Analisis	129
6.4.1	Faktor Psikologis.....	129
6.4.2	Faktor Sosial.....	131
6.4.3	Faktor Fisik.....	134
6.4.4	Faktor Finansial.....	136
6.4.5	Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	137
BAB 7	KESIMPULAN DAN SARAN.....	143
7.1	Kesimpulan.....	143
7.2	Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA.....		147
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		150

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Perkembangan Jumlah Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya (Ajun PKB Madya) Di Propinsi Jambi Tahun 1991 - 1994	7
Tabel 4.1 : Wilayah Dan Penyebaran Responden	71
Tabel 6.1 : Persentase Rata-rata Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya Bulan Juli - September 1995	104.
Tabel 6.2 : Perbedaan Persentase Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya Laki-laki dan Wanita	105
Tabel 6.3 : Klasifikasi Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	106
Tabel 6.4 : Kepuasan Terhadap Faktor Psikologis	109
Tabel 6.5 : Kepuasan Terhadap Faktor Sosial	110
Tabel 6.6 : Kepuasan Terhadap Faktor Fisik	112
Tabel 6.7 : Kepuasan Terhadap Faktor Finansial	113
Tabel 6.8 : Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda	115
Tabel 6.9 : Rekapitulasi Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik Dan Faktor Finansial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya	122

DAFTAR SKEMA

	Halaman
Skema 2.1 : Faktor-faktor Lingkungan Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kerja _____	21
Skema 2.2 : Komponen-komponen Utama Equity Theory	30
Skema 2.3 : Perbedaan Motivators Dan Hygiene Factors Dari Teori Dua Faktor Herzberg _____	33
Skema 2.4 : Hubungan Kepuasan Dengan Prestasi: Tiga Pandangan _____	51
Skema 3.1 : Kerangka Berfikir Dalam Penelitian _____	58
Skema 5.1 : Tata Hubungan Kerja Ajun PKB Madya Sebagai Penyuluh KB _____	100

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan _____	150
Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Dari Daftar Pertanyaan _____	154
Lampiran 3 : Data Variabel Y, X1, X2, X3, dan X4 _____	159
Lampiran 4 : Hasil Perhitungan Analisis Regresi	160
Lampiran 5 : Hasil Perhitungan Uji Multikolinear	161
Lampiran 6 : Hasil Perhitungan Korelasi Spearman	162
Lampiran 7 : Hasil Perhitungan Durbin Watson _____	166
Lampiran 8 : Hasil Perhitungan Untuk Uji Kesamaan Rata-Rata : 2 Pihak _____	167
Lampiran 9 : Tabel t _____	169
Lampiran 10 : Tabel F _____	170
Lampiran 11 : Tabel Durbin Watson _____	173

BAB 1

P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Negara tercinta Indonesia dewasa ini masih dan akan terus melaksanakan pembangunan di segala bidang baik material maupun spiritual. Untuk melaksanakan pembangunan tersebut tentu saja diperlukan modal baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Namun apabila dipertanyakan mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka sumber daya manusia adalah yang lebih penting. Sumber daya alam tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dikelola oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia berupa jumlah penduduk dalam jumlah besar yang dimiliki negara kita, di satu sisi memang merupakan modal dasar pembangunan apabila mereka dikelola dengan baik. Namun di sisi lain dapat menjadi beban negara apabila mereka tidak dikelola dengan baik yang akan mengakibatkan rendahnya kualitas dan produktivitas kerja mereka. Dalam GBHN 1988 dinyatakan bahwa jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina



dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang besar yang sangat menguntungkan bagi usaha pembangunan di segala bidang.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan fakta dinamika yang memerlukan suatu pengelolaan yang tepat, sehingga benar-benar menjadi faktor pokok pembangunan. Di samping itu sumber daya manusia merupakan tujuan pembangunan yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Dengan demikian, sumber daya manusia mempunyai fungsi ganda yaitu di samping sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri. Hakekat daripada manajemen sumber daya manusia sangat berbeda dibandingkan dengan manajemen sumber daya alam. Basir Barthos (1990:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlah maupun kualitasnya. Sedangkan sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang. Manajemen sumber daya manusia harus dapat mencari keseimbangan antara jumlah dan kualitas sumber daya itu dengan kebutuhan suatu negara di dalam pembangunan nasional.

Hadari Nawawi dan Mimi Martini (1994:13) mengatakan bahwa penduduk sebagai sumber daya manusia memang merupakan modal dasar yang sangat penting bagi pelaksana usaha pembangunan yang terarah pada peningkatan kesejahteraan umum. Akan tetapi dalam kenyataannya jumlah penduduk yang banyak dan meningkat terus dari tahun ke tahun, sedang keadaan lahan dalam arti wilayah suatu negara dan lapangan kerja yang ada dan dapat dikembangkan terbatas, maka tidaklah mudah untuk mewujudkan kesejahteraan umum yang memadai. Perumpamaan yang sederhana dapat dilihat dari pembagian sebuah kue tart, yang jika dibagi untuk 5 orang, maka setiap orangnya pasti akan mendapat lebih banyak, daripada jika kue itu harus dibagi untuk 10 atau 15 orang.

Beberapa upaya telah dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia. Salah satunya melalui program Keluarga Berencana Nasional yang bertujuan untuk menurunkan tingkat kelahiran dan melembagakan serta membudayakan Norma Keluarga Kecil yang Bahagia dan Sejahtera (NKKBS) dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya melalui kebijaksanaan kependudukan yang menyeluruh dan terpadu.

Fakta telah berbicara bahwa pembangunan Gerakan KB Nasional selama dua dasawarsa ini telah dianggap berhasil. Keberhasilan ini ditunjukkan dengan hasil sensus tahun 1990 di mana laju pertumbuhan penduduk telah berhasil diturunkan dari 2,34% pada dekade 1970-an menjadi 1,97% pada dekade 1980-an. Berdasarkan data yang diperoleh dari BKKBN (1992:1) diketahui bahwa rata-rata usia kawin telah meningkat dari 19,4 tahun menjadi 22,1 tahun. Di samping itu, rata-rata jumlah anggota keluarga juga telah menurun dari 4,97 jiwa menjadi 4,4 jiwa tiap keluarga.

Tahap kedua Gerakan KB Nasional memberikan prioritas pada upaya membangun Keluarga Kecil Sejahtera dan Keluarga Kecil Mandiri. Untuk mewujudkan maksud tersebut, diperlukan paket intervensi Kampanye Ibu Sehat Sejahtera dan Kampanye Keluarga Kecil Mandiri yang didukung oleh perbaikan mutu manajemen meliputi koordinasi, keterpaduan dan mutu pelayanan. Pada pihak lain, sifat Gerakan KB Nasional memberikan pula porsi yang lebih besar pada partisipasi dan pengembangan potensi masyarakat seluas-luasnya.

Arah kondisi seperti ini perlu didukung oleh persiapan tenaga yang bermutu, tangguh dan profesional di lini lapangan khususnya pada tingkat Kecamatan. Persiapan

tenaga tersebut bukan hanya sebagai tenaga penyuluh, tetapi juga sebagai tenaga pemikir, analisa, inovator, fasilitator pendidikan yang mampu merangsang dan menciptakan suasana manajemen yang kondusif dan intervensi yang jitu serta mampu menumbuhkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan Gerakan KB Nasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, BKKBN merasa perlu untuk mengangkat tenaga Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya (Ajun PKB Madya) yang akan ditempatkan di tingkat Kecamatan. Ajun PKB Madya tersebut adalah tenaga penyuluh KB golongan III A yang terdiri dari para sarjana dari berbagai disiplin ilmu. Mereka adalah ujung tombak BKKBN dalam mencapai tujuannya karena mereka merupakan pegawai BKKBN pada jajaran paling depan yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat dan di pundak merekalah dititipkan pesan-pesan pembangunan, khususnya tentang upaya membentuk keluarga kecil sejahtera yang berkualitas.

Agar Ajun PKB Madya tersebut dapat bekerja giat guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, tentu saja pemerintah harus memberikan perhatian dan rangsangan kepada mereka. Sebagai pegawai negeri sipil, mereka memang dituntut untuk berdedikasi dan loyalitas tinggi. Namun sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat, mereka

pun memiliki berbagai kebutuhan dan keinginan dalam bekerja. Selayaknyalah pemerintah juga memperhatikan kesejahteraan dan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka. Karena apapun tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka, tidak akan berhasil dengan baik apabila dalam diri Ajun PKB Madya itu sendiri tidak timbul kesadaran dan kemauan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan prestasi. Apabila mereka memiliki kepuasan kerja, maka mereka akan memiliki sikap kerja yang baik berupa semangat dan gairah kerja yang tinggi. Dengan memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, mengurangi absensi dan labor turn over, mengurangi keluhan dan pemogokan dan sebagainya yang pada akhirnya akan dapat memacu keberhasilan kerja.

Propinsi Jambi yang terdiri dari 5 Kabupaten dan 1 Kotamadya memiliki jumlah penduduk sebanyak 2.071.112 orang pada tahun 1992. Dalam rangka untuk menekan jumlah kelahiran dan untuk membentuk keluarga kecil yang sejahtera, BKKBN Propinsi Jambi sejak tahun 1991 telah mengangkat Ajun PKB Madya sebanyak 38 orang dan hingga tahun 1994 jumlah mereka meningkat menjadi 74 orang. Tabel

1.1 berikut ini memperlihatkan perkembangan jumlah Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.

TABEL 1.1
PERKEMBANGAN JUMLAH AJUN PENYULUH KELUARGA BERENCANA
MADYA (AJUN PKB MADYA) DI PROPINSI JAMBI
TAHUN 1991 - 1994

Kabupaten/ Kotamadya	1991		1992		1993		1994	
	P	W	P	W	P	W	P	W
Kerinci	5	-	5	-	7	-	9	-
Sarolangun Bangko	5	2	5	2	7	4	10	6
Bungo Tebo	6	-	6	-	7	1	9	2
Batang Hari	5	3	5	3	8	4	10	6
Tanjung Jabung	6	-	6	-	8	-	8	-
Kodya Jambi	3	3	3	4	3	5	7	7
Jumlah	30	8	30	9	40	14	53	21

Keterangan: P: Pria; W: Wanita
Sumber : BKKBN Propinsi Jambi.

Dari Tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa jumlah Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi terus bertambah. Mereka tersebar di 54 Kecamatan di seluruh wilayah Propinsi Jambi. Pertambahan jumlah Ajun PKB Madya dari tahun ke tahun tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga mereka memang dibutuhkan sebagai pengendali operasional Program KB di tingkat Kecamatan. Namun bila dilihat dari perbedaan jenis kelamin tampak jelas bahwa penerimaan tenaga Ajun PKB Madya wanita jauh lebih sedikit dari Ajun PKB Madya pria. Padahal pekerjaan sebagai Ajun PKB Madya yang mempunyai

fungsi sebagai pelaksana dan pengendali operasional program KB Nasional yang meliputi komunikasi, informasi dan edukasi (KIE), pelayanan kontrasepsi, pelayanan integrasi, pelayanan pendidikan KB dan pembinaan institusi masyarakat yang banyak berhubungan langsung dengan masyarakat terutama kaum ibu sebagai sasaran utama secara teoritis lebih cocok bila dilakukan oleh Ajun PKB Madya Wanita. Hal ini didukung oleh pendapat Lips dan Colwill (1978:366) yang mengatakan bahwa wanita lebih superior untuk berhubungan dengan orang lain dan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan situasi antar pribadi dibandingkan dengan pria.

Sebagai ujung tombak pembangunan khususnya di bidang kependudukan, Ajun PKB Madya tersebut memiliki tugas dan kewajiban yang tidak ringan. Oleh karena itu sikap kerja yang baik berupa semangat dan gairah kerja yang tinggi harus terus dipacu agar mereka giat melaksanakan tugas dan kewajibannya. Untuk memacu semangat dan gairah kerja mereka tersebut, harus diperhatikan faktor-faktor yang memberikan mereka kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Alex S. Nitisemito (1983:167) yang mengatakan bahwa untuk memacu semangat dan gairah kerja yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan faktor-

faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Karena turunnya semangat dan gairah kerja karyawan pada prinsipnya disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan.

Moh. As'ad (1991:115) merangkum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Byars dan Rue (1984:218) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Peningkatan komitmen terhadap perusahaan ini akan dapat mengurangi berbagai problem yang berhubungan dengan kepegawaian seperti absensi, pemogokan, kelambatan kerja, keluhan kerja dan labor turn over yang dapat menghambat keberhasilan kerja.

Sejak pertama kali BKKBN Propinsi Jambi mengangkat tenaga Ajun PKB Madya pada tahun 1991 hingga tahun 1995 ini memang belum pernah diadakan penelitian tentang kepuasan kerja Ajun PKB Madya tersebut. Padahal kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting. Seperti yang dikatakan oleh Moh. As'ad (1991:102) bahwa kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi

individu, penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absensi, kecelakaan akibat kerja, labor turn over dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini, orang dapat mengambil langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah tindakan yang dapat merugikan. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Meskipun pada dasarnya fungsi dan tugas Ajun PKB Madya untuk seluruh wilayah itu sama, akan tetapi dalam melaksanakan kegiatannya akan mempunyai tekanan yang berbeda. Hal itu antara lain disebabkan oleh kondisi dan situasi wilayah garapan yang berbeda. Berdasarkan ketentuan dari BKKBN (1988:54) ada lima daerah fase wilayah

yang telah ditetapkan yang masing-masing mempunyai ciri-ciri yang berbeda, yaitu:

1. Daerah fase I; ciri-ciri utamanya adalah CU/PUS = 0 - 15%, yang berarti bahwa dari 100 Pasangan Usia Subur, baru 0 -15 PUS saja yang telah menjadi peserta Keluarga Berencana aktif.
2. Daerah fase II; ciri-ciri utamanya adalah CU/PUS = 15 - 35%, yang berarti bahwa dari 100 Pasangan Usia Subur yang sudah menjadi peserta KB aktif sekitar 15 sampai 35 PUS.
3. Daerah fase III; ciri-ciri utamanya adalah CU/PUS = 35 - 55%, yang berarti bahwa dari 100 Pasangan Usia Subur yang telah menjadi peserta KB aktif berkisar antara 35 - 55 PUS.
4. Daerah fase IV; ciri-ciri utamanya adalah CU/PUS = 55 - 75%, yang berarti bahwa dari 100 Pasangan Usia Subur yang sudah menjadi peserta KB aktif sudah mencapai sekitar 55 - 75 PUS.
5. Daerah fase V; ciri-ciri utamanya adalah CU/PUS = di atas 75%, yang berarti dari 100 Pasangan Usia Subur yang sudah menjadi peserta KB aktif sudah mencapai 75 PUS lebih.

Rata-rata wilayah binaan para Ajun PKB Madya tersebut masih tergolong daerah fase IV. Padahal daerah fase wilayah yang menjadi indikator tingkat keberhasilan tertinggi adalah daerah fase V. Untuk meningkatkan status wilayah binaan dari daerah fase IV ke daerah fase V tersebut memang tidak ringan. Peningkatan keberhasilan kerja ini membutuhkan usaha keras dari para Ajun PKB Madya dan segenap jajaran instansi vertikal seperti Dinas Kesehatan, Departemen Penerangan, Departemen Pertanian, Departemen Sosial, Departemen Koperasi, Departemen Agama, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan Biro Pusat Statistik. Sikap kerja yang baik berupa semangat dan gairah kerja yang tinggi untuk terus berpacu meningkatkan keberhasilan kerja merupakan salah satu modal untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan kerja yang tinggi. Untuk memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi tertentu yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga dapat memacu keberhasilan kerja.



Berdasarkan latar belakang inilah maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang kepuasan kerja Ajun PKB Madya tersebut dengan judul "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi?
2. Dari faktor-faktor tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi?
3. Apakah terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya pria dan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya wanita di Propinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui faktor mana diantara faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya pria dan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya wanita di Propinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dari sudut implikasi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi BKKBN khususnya

BKKBN Propinsi Jambi dalam upaya menciptakan kondisi yang mendukung agar Ajun Penyuluh Keluarga Bencanaan Madya bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja yang pada akhirnya dapat memacu keberhasilan kerja mereka.

2. Dari sudut akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2**TINJAUAN PUSTAKA****2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Nusyirwan dan Rossi Sanusi (1989) dalam penelitiannya tentang "Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja di Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada Yogyakarta" menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan iklim organisasi dengan koefisien korelasi 0,6364 dengan taraf kemaknaan 0,01 dan terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,5849 dengan taraf kemaknaan 0,01.

Hasil penelitian Kamaruddin (1992) tentang "Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat" menyimpulkan bahwa faktor "iklim perusahaan" mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

Kedua hasil penelitian tersebut memiliki beberapa persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama berbicara soal faktor-faktor kepuasan kerja dan sama-sama menggunakan multiple regression analysis dalam

menganalisis data yang diperoleh. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian Nusyirwan dan Rossi Sanusi menggunakan variabel keadaan iklim organisasi, keadaan kepemimpinan dan keadaan kepuasan kerja untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian Kamaruddin menggunakan variabel iklim perusahaan, kehidupan keluarga karyawan, karakteristik pekerjaan, fasilitas kepegawaian, pendidikan dan umur karyawan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan akan menggunakan faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.

Moh. As'ad (1991:102) mengatakan bahwa penelitian di bidang kepuasan kerja itu sendiri memiliki tiga macam arah yang bisa dilihat, yaitu:

1. Merupakan usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar

karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.

2. Merupakan usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absensi, kecelakaan kerja, labor turn over dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini, orang dapat mengambil langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah tindakan yang dapat merugikan.
3. Merupakan usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Keberhasilan Kerja

Maier pada tahun 1965 (Moh. As'ad, 1991:47) mengatakan bahwa keberhasilan kerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. John Suprihanto (1988:7) mengatakan bahwa keberhasilan kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selanjutnya Byars dan Rue (1984:310) mengatakan bahwa keberhasilan kerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dibatasi oleh kemampuan, sifat dan persepsi perannya. Definisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam suatu situasi yang *given* dapat dipandang sebagai akibat dari hubungan timbal balik antara usaha, kemampuan dan persepsi peran.

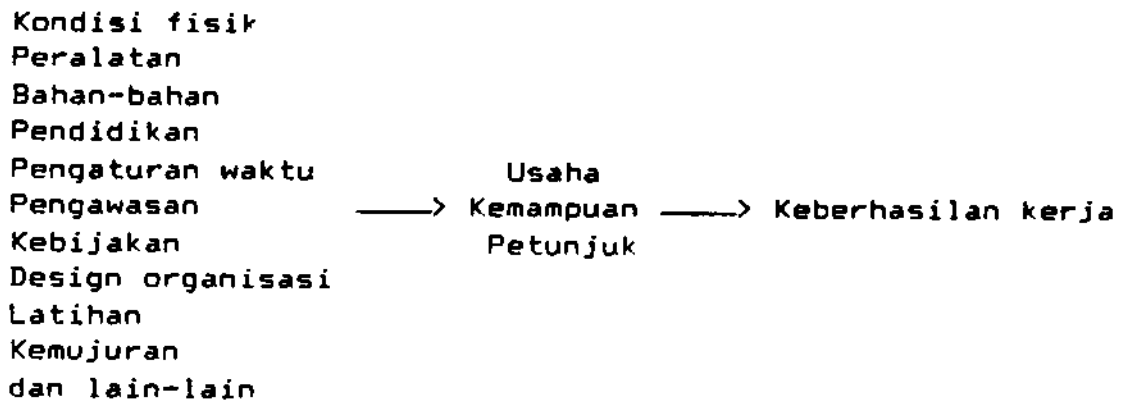
Usaha merupakan hasil dari motivasi, menunjukkan jumlah energi (fisik dan/atau mental) yang digunakan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan adalah karakteristik seseorang yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak berubah secara meluas melalui periode waktu yang pendek. Peran atau persepsi tugas menunjukkan arah yang digunakan seseorang dalam menyalurkan usaha pada pekerjaannya. Aktivitas para manajer dan karyawan diarahkan oleh persepsi peran mereka, yaitu apa yang harus dilakukan menurut pandangan mereka dalam peran mereka sendiri dan bagaimana seyogyanya orang lain bertindak dalam peran mereka.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang layak, tingkat kecakapan kerja yang minimum harus ada dalam setiap komponen keberhasilan kerja. Jika seseorang melaku-

kan usaha yang keras dan memiliki kemampuan yang baik tetapi kurang memiliki pengertian yang baik tentang peran mereka, keberhasilan kerja mereka mungkin akan tidak baik menurut pandangan manajer. Banyak pekerjaan yang akan dihasilkan, tetapi akan salah arah. Selanjutnya jika seseorang melakukan usaha dengan giat dan mengerti tentang pekerjaan tetapi kurang memiliki kemampuan, mungkin akan memiliki keberhasilan kerja yang rendah. Kemungkinan terakhir adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan mengerti perannya tetapi malas dan melakukan sedikit usaha, keberhasilan kerja orang ini juga mungkin akan rendah. Tentu saja seseorang dapat mengimbangi suatu titik kelemahan dalam suatu bidang dengan meletakkan kelebihan dalam satu atau dua bidang lainnya.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kerja

Byars dan Rue (1984:311) mengatakan bahwa kendala potensial yang umum dalam mencapai keberhasilan kerja adalah kekurangan fasilitas kerja dan peralatan, kebijakan yang mempengaruhi pekerjaan, kurang kerja sama dengan karyawan lainnya, jenis pengawasan, pengaturan waktu dan kemujuran. Hal ini dapat diringkas pada Skema 2.1.



Skema 2.1 Faktor-faktor Lingkungan Yang Mempengaruhi Keberhasilan kerja

Sumber : Terjemahan Dari Byars dan Rue (1984:312).

Faktor-faktor lingkungan tidak dipandang sebagai faktor utama yang langsung mempengaruhi keberhasilan kerja tetapi sebagai modifikasi pengaruh dari usaha, kemampuan dan petunjuk. Misalnya ventilasi yang buruk atau peralatan yang usang dapat mempengaruhi usaha yang dilakukan seseorang. Kebijakan yang tidak jelas atau pengawasan yang buruk dapat juga menghasilkan usaha yang salah arah. Demikian pula kurang latihan dapat mengakibatkan kurang kemampuan. Salah satu tanggungjawab manajemen adalah memberikan karyawan kondisi kerja yang memadai dan lingkungan yang mendukung untuk mengeliminir atau meminimalisir kendala pencapaian keberhasilan kerja.

Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti (1993:75) mengatakan bahwa untuk memacu keberhasilan kerja karyawan harus

diperhatikan alat perkakas kerja, bahan yang dihadapi, metode kerja, sistem kerja dan lingkungan kerja karyawan. Selain itu juga perlu diperhatikan rekan kerja, manajemen dan keluarga karyawan. Pada akhirnya Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti (1993:82) menyimpulkan bahwa dengan lebih memperhatikan faktor human atau fungsi sosial dalam organisasi atau perusahaan, tidak hanya akan mengurangi konflik dan perselisihan dalam organisasi atau perusahaan tersebut tetapi juga dapat memacu keberhasilan kerja karyawan, mengurangi absensi dan labor turn over.

Moon (1994:51) mengatakan bahwa untuk meningkatkan keberhasilan kerja perlu dikaji faktor-faktor yang menentukan atau membatasi keberhasilan kerja. Faktor-faktor yang membatasi keberhasilan kerja tersebut adalah faktor ketrampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, tingkat motivasi karyawan sendiri dan sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengannya.

Selanjutnya Moon (1994:54) menekankan bahwa salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan kerja adalah motivasi karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan keberhasilan kerja karyawan, perlu dipahami dan diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi mereka. Terutama, faktor-faktor yang bisa

menurunkan motivasi karyawan yang menimbulkan rasa ketidakpuasan dengan pekerjaan tersebut.

2.2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti (1993:44) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan bawahan. Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status sosial, respek dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya. Seorang manajer harus bisa memberikan rangsangan agar orang menyukai pekerjaannya dan bisa menambahkan kepuasan pada para karyawan. Sebab kemajuan itu sendiri bukan disebabkan oleh sifat dari pekerjaan, akan tetapi lebih



banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan dan konteks sosialnya.

Wexley dan Yukl (1988:129) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.

Du Brin (1988:66) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai jumlah kesenangan atau kepuasan hati yang berhubungan dengan pekerjaan. Selanjutnya Greenberg dan Baron (1993:162) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi kognitif, afektif dan evaluatif individual terhadap pekerjaan mereka. Pada halaman lain beliau juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaan mereka.

Heneman III et al. (1981:104) merumuskan kepuasan kerja sebagai berikut:

<p>Kepuasan Kerja = $\frac{\text{Apa yang ada}}{\text{Apa yang seharusnya ada}}$ (dibandingkan dengan)</p>

Fraser (1992:43) mengatakan bahwa kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja, merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Bagi karyawan sendiri, kepuasan muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut sebenarnya batasan yang sederhana dan operasional menurut Moh. As'ad (1991:104) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individual maupun lingkungan pekerjaan. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja adalah suatu ekspresi sikap, perasaan positif dari seorang karyawan yang menyukai pekerjaannya.
2. Perasaan tersebut muncul apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan/atau hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan.
3. Tingkat kepuasan kerja yang dialami tiap orang akan berbeda-beda sesuai pandangan/persepsi masing-masing individu.

2.2.4 Teori-teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (1988:130) mengatakan bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga yang lazim dikenal yaitu: Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*) dan Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*).

Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (Moh. As'ad, 1991:105) pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan (*difference*

between how much of something there should be and how much there is now).

Kemudian Locke (Moh. As'ad, 1991:105) pada tahun 1969 menerangkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung kepada *discrepancy* (ketidaksesuaian) antara apa yang dirasakan telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya.

Greenberg dan Baron (1993:169) mengutip hasil penelitian Rice, Mc. Farlin dan Bennett pada tahun 1989 yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah fungsi ketidaksesuaian antara apa yang dimiliki dan apa yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja manusia dengan berbagai aspek berdasarkan atas tingkat *discrepancy* antara berapa banyak yang mereka miliki dan berapa banyak yang mereka inginkan dari faktor pekerjaan tersebut. Semakin tinggi kepuasan maka akan semakin kecil *discrepancy*.

Implikasi yang menarik dari teori ini adalah menganggap bahwa perhatian terhadap aspek pekerjaan yang dibutuhkan dapat menghasilkan perubahan kepuasan kerja. Khususnya, teori ini menyebutkan bahwa aspek tersebut tidak sama di antara para karyawan, tetapi beberapa aspek yang dinilai dari pekerjaan tersebut adalah aspek yang dirasakan karyawan memiliki *discrepancy* yang serius. Dengan menekankan nilai-nilai, teori Locke menyebutkan bahwa kepuasan kerja berasal dari berbagai faktor. Dengan demikian harus dilakukan penelitian untuk menemukan penyebab kepuasan kerja.

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity Theory dikembangkan oleh Adam (Moh. As'ad, 1991:105) pada tahun 1963 dan merupakan variasi teori proses perbandingan sosial. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi atau faktor tertentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

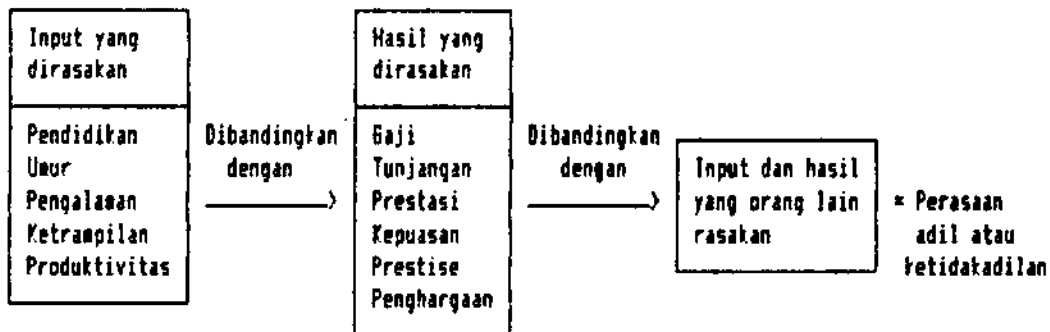
Teori ini mempunyai empat komponen utama, yaitu:

1. "*Input*", adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.
2. "*Outcome*", adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, peluang untuk berhasil atau ekspresi diri.
3. "*Comparison person*", adalah setiap kelompok atau orang yang digunakan sebagai pembandingan rasio *input* dengan *outcome*. Pembandingan bisa dari perusahaan yang sama, perusahaan lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.
4. "*Equity-inequity*", adalah keadilan dan ketidakadilan.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input-outcome* dirinya dengan rasio *input-outcome* orang lain (*comparison person*). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis).

Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*), akan timbul ketidakpuasan.

Byars dan Rue (1984:214) menjelaskan komponen-komponen utama dari *Equity Theory* seperti pada Skema 2.2.



Skema 2.2 Komponen-komponen Utama *Equity Theory*
Sumber : Terjemahan Dari Byars dan Rue (1984:214).

Greenberg dan Baron (1993:83) mengatakan bahwa terdapat tiga kondisi yang mungkin terjadi setelah seseorang membandingkan rasio dirinya dengan orang lain, yaitu:

1. "*Overpayment equity*"

Jika rasio *outcome per input* miliknya lebih besar dari orang lain, maka ia mungkin akan meningkatkan inputnya (misalnya bekerja lebih keras) atau menurunkan *outcome*-nya (misalnya tidak mengambil jatah cuti).

2. "*Underpayment equity*"

Jika rasio *outcome per input* miliknya lebih kecil dari orang lain, maka ia mungkin akan menurunkan inputnya

(misalnya mengurangi usaha) atau meningkatkan *outcomenya* (misalnya menuntut kenaikan upah).

3. "Equitable payment"

Jika telah terjadi keseimbangan rasio di antara karyawan yang ditandai dengan adanya kepuasan kerja.

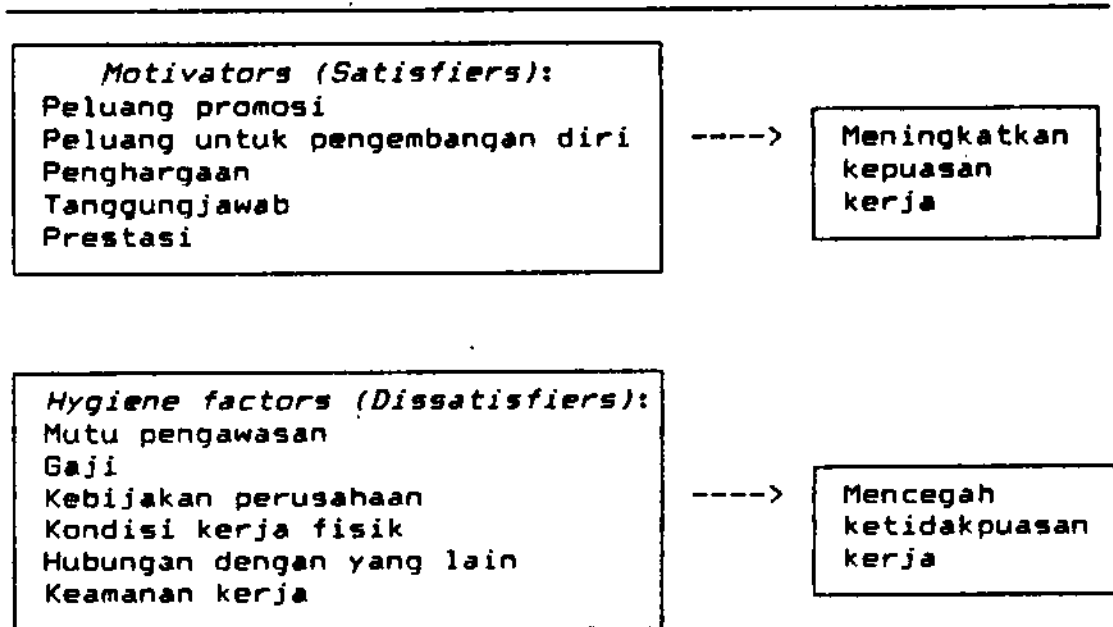
Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Moh. As'ad, 1991:108) pada tahun 1959. Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan *satisfiers* atau *motivators*. *Hygiene factors* meliputi hal-hal seperti upah/gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang akan tidak puas. Namun jika besarnya *hygiene factors* memadai

untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan laqi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. *Satisfiers* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jumlah *satisfiers* yang tidak mencukupi akan merintangi para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis. Dengan kata lain, menurut Herzberg, kepuasan dan motivasi keduanya ditentukan oleh faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. Insentif, upah/gaji, pengawasan yang lebih baik, serta program-program lain dipandang sebagai pendekatan yang tidak efektif untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi.

Untuk lebih jelasnya perbedaan *motivators* dan *hygiene factors* tersebut, Greenberg dan Baron (1993:167) menggambar-kannya seperti yang terlihat pada Skema 2.3.



Skema 2.3 Perbedaan *Motivators* Dan *Hygiene Factors* Dari Teori Dua Faktor Herzberg

Sumber : Terjemahan Dari Greenberg dan Baron (1993:167).

Menurut Moh. As'ad (1991:111) dari ketiga teori tersebut, pemilihan atas teori mana yang akan dipakai adalah bergantung kepada tujuan pemakaiannya. Kalau orang akan mencari aspek pekerjaan yang merupakan sumber kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja di suatu tempat, maka Teori Dua Faktor merupakan pilihan yang lebih tepat. Kalau orang ingin mengetahui kepuasan terhadap golongan gaji atau pangkat, mungkin sekali *Equity Theory* akan lebih relevan. Apabila orang akan memprediksi efek dari

kepuasan kerja, maka *Discrepancy Theory* akan lebih cocok, karena lebih mencerminkan konsep tingkah laku yang *multiple determinism*. Unsur *what should be* dalam *Discrepancy Theory* sebenarnya ditentukan oleh interaksi antara *personality characteristics* dengan *situational variables*, misalnya lingkungan kerja.

2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Heneman III et al. (1981:104) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Praktek dan kebijakan organisasi, misalnya, kompensasi, promosi dan keamanan kerja.
2. Rekan sekerja.
3. Pekerjaan itu sendiri.

Du Brin (1988:73) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor external dan internal. Faktor external berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan sedangkan

faktor internal berhubungan dengan karakteristik pribadi dan sikap pribadi. Adapun yang termasuk faktor external tersebut adalah:

1. Pekerjaan yang menantang secara rohaniah

Banyak karyawan sangat membutuhkan tantangan intelektual pada pekerjaan. Kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan memberikan penugasan yang bersifat mencari dan memecahkan masalah, melatih karyawan lainnya atau membuat saran untuk peningkatan produktivitas. Misalnya, seorang asisten manager restoran dapat diminta untuk memecahkan masalah bagaimana menurunkan jumlah makanan yang terbuang di dapur.

2. Tuntutan fisik yang layak

Pekerjaan yang membutuhkan fisik karyawan sampai batas biasanya mendatangkan ketidakpuasan. Dengan membebankan pekerjaan secara fisik untuk jangka waktu yang panjang merupakan sumber kelelahan fisik dan mental.

3. Hubungan dengan konsumen akhir

Kesempatan untuk berinteraksi dengan seseorang terutama yang memakai produk kita dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya seorang karyawan bagian produksi mengunjungi seorang pelanggan untuk membantu memasang peralatan.

4. Balas jasa yang berarti

Kepuasan kerja meningkat langsung apabila para karyawan menerima balas jasa yang berarti sesuai prestasi. Balas jasa yang berarti maksudnya adalah adil, informatif dan sesuai dengan kebutuhan atau tujuan manusia. Balas jasa yang adil adalah sesuai dengan ukuran kontribusi karyawan. Balas jasa yang informatif adalah dapat menjelaskan bagaimana prestasi yang dihasilkan sedangkan balas jasa yang sesuai dengan kebutuhan atau tujuan manusia adalah balas jasa yang memiliki valensi yang tinggi untuk manusia.

5. Rekan kerja dan atasan yang "helpful"

"Helpful" dalam pengertian ini adalah memberikan karyawan sebuah kesempatan untuk mencapai nilai pekerjaan yang penting, seperti pekerjaan yang menarik, upah/gaji dan promosi. Kepuasan kerja juga meningkat apabila rekan kerja dan atasan mempunyai nilai-nilai dasar yang berhubungan dengan para karyawan lainnya. Misalnya, seorang karyawan yang memiliki etika kerja yang kuat akan mengalami kepuasan kerja jika dia bekerja sama dengan karyawan lainnya yang juga memiliki nilai kerja keras.

Selanjutnya yang termasuk faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Minat terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja berasal langsung dari minat terhadap apa yang dikerjakan. Minat dalam pekerjaan termasuk *craft instinct* (naluri keahlian), *pride in work* (kebanggaan dalam bekerja) dan *self-rewarding work* (balas jasa pekerjaan itu sendiri). Karyawan yang mencintai pekerjaan mereka akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi.

2. Pekerjaan yang cocok dengan nilai-nilai kerja

Nilai-nilai kerja yang utama adalah otonomi (*independence*), kreativitas, dapat menolong yang lainnya, keamanan dan pelaksanaan teknis kerja. Apabila pekerjaan karyawan memenuhi nilai-nilai kerja tersebut, maka kepuasan kerja akan meningkat.

3. Rasa penghargaan diri

Pekerjaan yang memuaskan kebutuhan penghargaan diri seseorang memberikan kontribusi langsung dengan kepuasan kerja. Pekerjaan yang memiliki status tinggi lebih memberikan kontribusi penghargaan diri daripada pekerjaan dengan status rendah. Perasaan penghargaan diri juga berasal dari melakukan pekerjaan yang dipandang berguna.

4. Optimisme dan fleksibilitas

Orang yang optimistis dan fleksibel berpengaruh untuk menjadi karyawan yang puas. Seseorang yang pesimis dan kaku akan lebih banyak menjadi karyawan yang tidak puas.

5. Image diri yang positif

Orang yang memiliki image diri yang positif umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada orang yang memiliki image diri yang negatif. Orang yang memandang diri mereka sendiri secara negatif cenderung memandang segala sesuatu secara negatif. Hal ini sama dengan pepatah, "Anda harus menyukai diri Anda sendiri lebih dahulu sebelum Anda dapat menyukai orang lain". Pada kasus ini, Anda harus menyukai diri Anda sendiri lebih dahulu sebelum Anda dapat menyukai pekerjaan Anda.

6. Harapan yang positif tentang pekerjaan

Orang yang memiliki harapan yang positif tentang pekerjaan mereka lebih sering merasa puas dari pada orang yang memiliki harapan rendah.

7. Penyesuaian diri yang baik

Orang yang memiliki penyesuaian diri yang baik terhadap pekerjaan cenderung memiliki di atas rata-rata kepuasan

kerja. Kehidupan pribadi yang menyenangkan membuat kekecewaan kerja lebih dapat ditolerir.

Senada dengan pendapat Du Brin adalah pendapat Greenberg dan Baron (1993:168) yang mengatakan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi atas dua kategori, yaitu (1) yang berhubungan dengan kebijakan organisasi dan pelaksanaan kerja, (2) yang berhubungan dengan karakteristik pribadi para karyawan itu sendiri. Faktor yang berhubungan dengan kebijakan organisasi tersebut terdiri dari:

1. Sistem balas jasa organisasi.
2. Kualitas atasan yang dirasakan karyawan.
3. Desentralisasi kekuasaan.
4. Tingkat stimulasi pekerjaan dan sosial.
5. Kondisi kerja yang menyenangkan.

Sedangkan faktor yang berhubungan dengan karakteristik pribadi karyawan terdiri dari:

1. Variabel-variabel kepribadian yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah penghargaan diri, kemampuan untuk menanggulangi stress dan kepercayaan dengan kemampuan untuk mengawasi outcome sendiri.

2. Status organisasi dan senioritas.
3. Kepuasan hidup seseorang secara umum.

Selanjutnya A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (1993:71) juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang terdapat dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Dari berbagai pendapat di atas, Moh. As'ad (1991:115) merangkum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Penelitian yang penulis lakukan mengacu pada beberapa teori yang telah dirangkum oleh Moh. As'ad, yaitu ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun karena objek penelitian yang penulis lakukan adalah karyawan yang lebih banyak bertugas di lapangan yang langsung berhubungan dengan masyarakat, maka indikator masing-masing faktor tersebut penulis sesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi objek penelitian.

Masing-masing indikator tersebut akan penulis uraikan secara ringkas sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, ketrampilan dan ketentraman yang diperoleh dalam bekerja.

Pendapat Strong yang dikutip oleh Tyler (1956:91) menunjukkan bahwa minat terhadap sesuatu pekerjaan berhubungan dengan kestabilan dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jika seseorang mempunyai minat tinggi terhadap suatu pekerjaan maka orang tersebut akan bekerja dengan stabil dan mencapai prestasi pada pekerjaan itu sehingga tercapailah kepuasan pada dirinya. Kemudian Kuder (Tyler, 1956:93) berpendapat bahwa pekerjaan yang sukses adalah lebih mungkin akan dicapai oleh individu yang mempunyai minat. Hal ini dikarenakan adanya perhatian yang intensif terhadap hal-hal yang ada sangkut pautnya dengan suatu objek yang diminati. Dengan adanya perhatian yang intensif ini individu akan lebih sukses dalam aktivitas dan prestasinya cenderung akan tinggi.

Kesesuaian pekerjaan dengan bakat dan ketrampilan turut mempengaruhi keberhasilan kerja. Moh. As'ad (1991:6) mengatakan bahwa bakat adalah kemampuan dasar yang menentukan sejauh mana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu itu diberi latihan tertentu. Di dalam bekerja baik itu di pabrik, di kantor atau di manapun, bakat yang sesuai dengan pekerjaan sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan untuk masing-masing pekerjaan seringkali menuntut bakat yang berbeda-beda. Dengan adanya kesesuaian antara bakat dan pekerjaan maka hasil kerjanya menjadi lebih sukses.

Oemar Hamalik (1993:90) mengatakan bahwa untuk mengetahui bakat dan ketrampilan seseorang perlu diadakan *attitude test* pada waktu penerimaan pegawai baru. Berdasarkan hasil test dapat diperkirakan hasil kerjanya. Bakat dan ketrampilan juga turut membedakan dalam hal hasil kerja, sikap, minat dan lain-lain.

Wexley dan Yukl (1988:148) mengatakan bahwa suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak ketrampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, pekerja semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar "menepati waktu". Dengan kata lain adanya kesesuaian pekerjaan dengan bakat dan

ketrampilan yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Ketentraman yang diperoleh dalam bekerja merupakan kebutuhan manusia yang fundamental. Heidjarachman Ranupandojo (1994:186) mengatakan bahwa bagi banyak orang kadang-kadang pekerjaan yang aman lebih penting daripada upah atau kesempatan untuk maju. Tidak cukup bagi manusia untuk mendapatkan kepuasan kebutuhan fisik pada hari ini, tetapi mereka juga menginginkan adanya jaminan di masa yang akan datang. Kadang-kadang orang lebih memilih pekerjaan yang memberikan gaji yang lebih rendah karena pekerjaan ini lebih menjamin kontinuitas. Hal ini juga menjadi sebab mengapa minat untuk masuk menjadi pegawai negeri tetap besar bagi kebanyakan anggota masyarakat.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial berupa hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama penyuluh KB dan instansi vertikal. Davis dan Newstrom (1994:42) mengatakan bahwa interaksi sosial adalah seperangkat hubungan manusia yang rumit yang berinteraksi dalam banyak cara. Di dalam sebuah

organisasi tertentu, interaksi sosialnya adalah semua orang di dalamnya pada saat mereka berhubungan satu sama lain dan dengan dunia luar. Sedangkan Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti (1993:16) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok, yang mana dalam hubungan tersebut terdapat saling mempengaruhi secara timbal balik. Dengan saling mempengaruhi tersebut berarti yang satu berubah karena yang lain dan yang satu merubah karena yang lain.

Oemar Hamalik (1993:136) mengatakan bahwa masalah manajemen yang paling penting adalah menciptakan kerjasama dan regu kerja yang baik, sehingga energi dan sumber-sumber pribadi para pimpinan, pengawas dan karyawan tidak terbuang sia-sia dalam konflik, melainkan didayagunakan secara efisien dan efektif melaksanakan tugas pekerjaannya masing-masing. Ini berarti kekuatan suatu organisasi sesungguhnya terletak pada manusianya, bukan dalam sistem, teknologi, prosedur atau sumber-sumber kapital. Dalam pola pikir inilah hubungan antara manusia, baik antara atasan-bawahan dan bawahan-atasan serta hubungan antara karyawan dalam satu jenjang adalah sangat penting dalam dukungan teknologi yang tepat guna, akan membuahkan produk manajemen yang optimal.

Selanjutnya Oemar Hamalik (1993:100) mengatakan bahwa kerjasama dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Bekerja secara kelompok lebih efektif dibandingkan bekerja secara perorangan, memberikan hasil yang lebih mantap dan lebih cepat serta lebih baik.

3. Faktor Fisik

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi pengaturan jam kerja, jam istirahat, sarana perlengkapan kerja dan lokasi penempatan di wilayah Kecamatan.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (1993:91) mengatakan bahwa peraturan lama jam kerja, waktu istirahat kerja dan perubahan pergantian kerja (shift) kerja disebut dengan kondisi temporer kerja. Dalam kebijakan kepegawaian di Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sedangkan waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan efisiensi.

Tersedianya kondisi kerja yang memadai akan sangat besar pengaruhnya terhadap upaya meningkatkan keberhasilan kerja, karena kondisi yang demikian akan dapat mengurangi rasa lekas lelah dan rasa bosan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sarwoto (1977:171) bahwa lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja dapat mempengaruhi peningkatan efisiensi kerja.

4. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, berbagai macam tunjangan, kesempatan promosi yang disediakan dan prosedur pengurusan kenaikan pangkat.

Bedjo Siswanto (1989:115) mengatakan bahwa masalah faktor finansial bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, tetapi juga penting karena faktor finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mempunyai kadar pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada diri karyawan. Dipandang dari sudut tenaga kerja sebagai individu, besarnya faktor finansial merupakan faktor penentu yang penting untuk gaya hidupnya dan jenis

aktivitasnya di luar jam kerja. Di samping itu, faktor finansial dapat pula merupakan faktor penentu yang teramat penting untuk status sosial dan kehormatan di masyarakat. Bagi beberapa tenaga kerja, faktor finansial adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu dan tunjangan serta berbagai macam imbalan yang dapat dibelanjakan untuk membeli seperangkat benda material dan jasa. Dalam hal ini faktor finansial berarti kehormatan sosial, kekuasaan dan daya pikat kepada masyarakat.

Moh. As'ad (1991:111) mengatakan bahwa banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang di mana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama.

Kesempatan promosi yang disediakan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. A.S. Moenir (1987:175) mengatakan bahwa promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Selain itu promosi juga dapat menjadi

harapan perbaikan dalam penghasilan. Abi Sujak (1990:271) mengatakan bahwa apabila dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, promosi akan merupakan salah satu media pemenuhan rasa aman, peningkatan harga diri, pengakuan prestasi, pemenuhan kebutuhan sosial dan media untuk memuaskan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian usaha menciptakan kepuasan atas faktor promosi diharapkan dapat mendorong mereka berprestasi lebih baik di masa mendatang.

2.2.6 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Keberhasilan Kerja

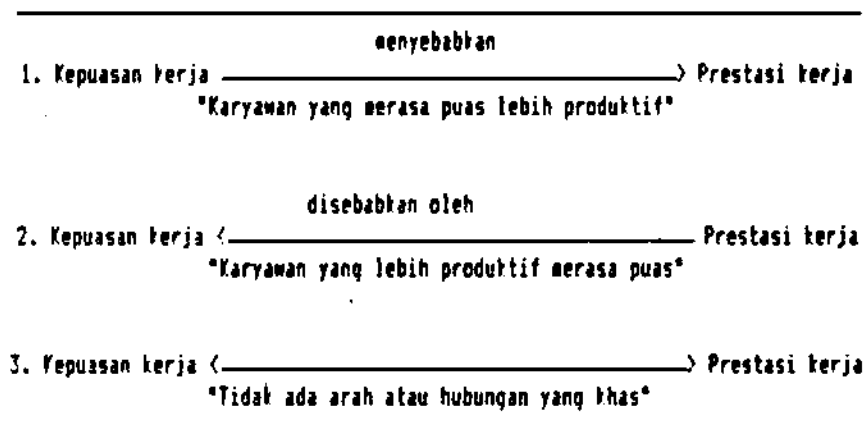
Byars dan Rue (1984:216) mengatakan bahwa ada dua proposisi mengenai hubungan kepuasan kerja dan prestasi. Proposisi pertama adalah pandangan tradisional yang mengatakan bahwa kepuasan menyebabkan prestasi. Proposisi kedua mengatakan bahwa kepuasan adalah akibat dari prestasi. Proposisi ini mengatakan bahwa aktivitas dalam bekerja yang memberikan balas jasa akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang pasti. Jadi balas jasa merupakan variabel perantara yang penting dalam hubungan ini. Pada proposisi lainnya, kepuasan dan prestasi keduanya dianggap sebagai fungsi balas jasa. Proposisi ini tidak hanya memandang kepuasan kerja yang disebabkan oleh balas

jasa tetapi juga menerima sebagai dalil bahwa aktivitas kerja yang dilakukan sekarang akan mempengaruhi aktivitas kerja yang akan datang apabila balas jasa berdasarkan atas prestasi yang dibuat sekarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif dalam pengurangan turn over, absensi, banyaknya keluhan, kecelakaan kerja, kelambatan kerja dan pemogokan yang dapat menghambat pencapaian keberhasilan kerja.

Du Brin (1988:68) mengatakan bahwa akibat dari kepuasan kerja adalah produktivitas, perilaku kerja sama, absensi dan turn over, stres kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan hidup. Dalam suatu kurun waktu telah diperdebatkan apakah kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Jawaban yang akurat adalah bahwa dalam jangka panjang kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Tetapi hal ini tidak selalu terjadi, misalnya ketidakpuasan yang sangat tinggi dirasakan dapat menjadi produktif karena mereka beranggapan dengan bekerja keras akan membawa mereka kepada pekerjaan yang lebih baik. Pengecualian lainnya adalah bahwa karyawan yang puas mungkin memiliki kekurangan peralatan sehingga merendahkan produktivitasnya. Kepuasan kerja yang tinggi umumnya

penting dalam peningkatan produktivitas karyawan yang menggunakan kontak dengan masyarakat yang lebih luas.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1992:69) mengatakan bahwa salah satu masalah yang sering diperdebatkan dan berlawanan dalam penelitian kepuasan kerja ialah hubungannya dengan prestasi kerja. Terdapat tiga pandangan yang diajukan yaitu (1) kepuasan menimbulkan prestasi, (2) prestasi menimbulkan kepuasan dan (3) adanya unsur imbalan, tetapi tidak ada hubungan yang kuat. Skema 2.4 menunjukkan ketiga pandangan ini, yaitu:



Skema 2.4 Hubungan Kepuasan dengan Prestasi: Tiga Pandangan
Sumber : Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1992:69).

Selanjutnya Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1992:69) menegaskan bahwa dua pandangan yang pertama tidak mendapat dukungan dari riset. Tinjauan ulang dari 20 penelitian yang menyangkut hubungan antara prestasi kerja dan

kepuasan menunjukkan tidak adanya hubungan yang erat antara kedua variabel itu. Bukti-bukti ini agak meyakinkan, karena seorang pekerja yang merasa puas tidak perlu harus seseorang yang berprestasi tinggi. Usaha manajerial untuk membuat setiap orang puas tidak akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Demikian juga asumsi bahwa karyawan yang menunjukkan prestasi tinggi cenderung merasa puas, tidak didukung dengan bukti yang dapat diandalkan. Sedangkan pandangan yang ketiga, bahwa faktor-faktor seperti imbalan menengahi hubungan prestasi dan kepuasan, didukung oleh hasil penemuan riset. Ini berarti bahwa prestasi bukan akibat dari kepuasan atau sebaliknya. Namun, dari sudut pandangan praktis, kebanyakan manajer menghendaki mempunyai karyawan yang puas dan produktif. Untuk mencapai hal ini diperlukan usaha dan keputusan yang jelas dari manajer itu sendiri.

Greenberg dan Baron (1993:173) mengatakan bahwa dalam beberapa studi kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang kecil, walaupun ada, terhadap keberhasilan kerja. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hal ini. Pertama dalam pekerjaan yang telah terstruktur, orang yang memegangnya harus mempertahankannya hingga tingkat prestasi yang minimum. Jika tidak, mereka tidak dapat

mempertahankan pekerjaan mereka. Selalu ada sedikit peluang untuk melebihi standar minimum. Apabila seorang karyawan meningkatkan outputnya hal ini tidak berpengaruh karena dibutuhkan input dari karyawan lainnya yang tidak meningkatkan usaha mereka. Dalam beberapa kasus, kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas secara keseluruhan.

Kedua, kepuasan kerja dan produktivitas sesungguhnya tidak langsung berhubungan. Hubungan antara mereka berasal dari kenyataan bahwa keduanya dihubungkan oleh faktor ketiga yaitu penerimaan berbagai jenis balas jasa. Seperti yang disarankan oleh Porter dan Lawler, bahwa tingkat prestasi masa lalu membawa pengaruh kepada penerimaan balas jasa ekstrinsik seperti gaji dan promosi dan balas jasa intrinsik seperti perasaan berprestasi. Jika pegawai menimbang bahwa balas jasa yang diterima adil, mereka akan merasakan ada hubungan antara prestasi dan outcome mereka. Hal ini pada gilirannya akan membawa dua pengaruh. Pertama mendorong tingkat aktivitas yang tinggi dan prestasi yang baik, kedua memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dalam jangka pendek, produktivitas dan kepuasan kerja yang tinggi keduanya berasal dari kondisi yang sama.

Davis dan Newstrom (1994:107) mengatakan bahwa kepuasan yang tinggi tidak selamanya menimbulkan prestasi yang tinggi pula. Karyawan yang puas boleh jadi adalah karyawan yang memproduksi tinggi, sedang atau rendah, dan mereka akan cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Kemudian Moon (1994:63) menjelaskan bahwa kepuasan dan kecemasan berkaitan dengan kebutuhan dan nilai-nilai individu yang bersangkutan dan berkaitan dengan cara mereka berperilaku dan berprestasi di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan lebih termotivasi dan karena itu lebih berprestasi atau bekerja lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas.

Mengenai keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya bila dilihat dari sisi *Gender* secara teoritis akan terdapat perbedaan antara keberhasilan kerja Ajun PKB Madya Wanita dan Ajun PKB Madya Laki-laki. Anastasi (1958:462) mengatakan bahwa secara biologis ada perbedaan antara pria dan wanita dalam beberapa hal, antara lain kekuatan tubuh, sifat anatomi, fungsi fisiologis dan komposisi biokimia. Perbedaan ini mempengaruhi aktivitas, minat dan prestasi seseorang dalam bermacam-macam pekerjaan. Selanjutnya Lips dan Colwill (1978:366)

mengatakan bahwa wanita lebih superior untuk berhubungan dengan orang lain dan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan situasi antar pribadi dibandingkan dengan pria. Pada segi lain wanita juga mempunyai kemampuan lebih baik dalam hal situasi persahabatan dan lebih sensitif untuk memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang lain. Karena itu pekerjaan sebagai Ajun PKB Madya yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana dan pengendali operasional program KB Nasional meliputi komunikasi, informasi dan edukasi (KIE), pelayanan kontrasepsi, pelayanan program integrasi, pelayanan pendidikan KB dan pembinaan institusi masyarakat yang banyak berhubungan langsung dengan masyarakat terutama kaum ibu sebagai sasaran utama secara teoritis akan lebih cocok bila dilakukan oleh Ajun PKB Madya Wanita.

BAB 3**KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS****3.1 Kerangka Teori**

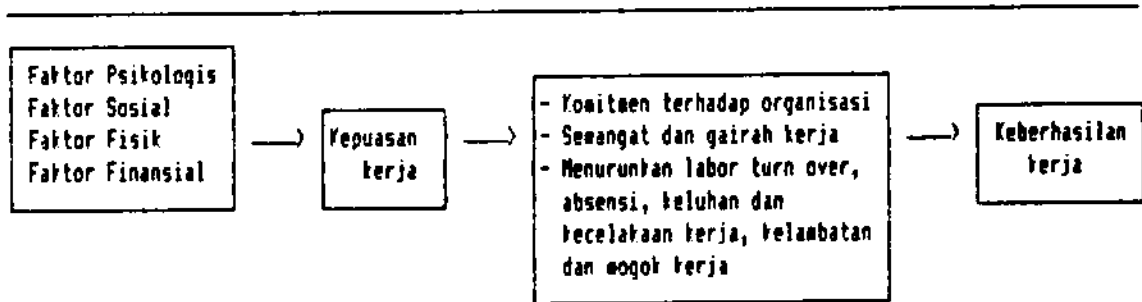
Seperti yang telah diuraikan pada landasan teori bahwa keberhasilan kerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika ingin meningkatkan keberhasilan kerja karyawan, perlu dipahami dan diperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan lebih termotivasi dan karena itu lebih berprestasi atau bekerja lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas.

Dari beberapa pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Moh. As'ad (1991:115) merangkum faktor-faktor tersebut menjadi empat faktor yang terdiri dari faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Byars dan Rue (1984:217) mengatakan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, sedangkan kepuasan kerja yang rendah atau ketidakpuasan akan menyebabkan perilaku yang mengganggu organisasi seperti labor turn over, absensi, banyaknya keluhan dan kecelakaan kerja. Sebagai contoh, karyawan yang menyukai pekerjaan, supervisor dan

faktor-faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaannya akan menjadi loyal dan tekun. Sedangkan karyawan yang tidak menyukai pekerjaan dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaannya akan menunjukkan perasaannya dengan datang terlambat atau tidak datang, ataupun perilaku lainnya yang dapat mengganggu organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Alex S. Nitisemito (1983:167) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memacu semangat dan gairah kerja karyawan. Semangat dan gairah kerja karyawan yang tinggi akan mendatangkan keuntungan bagi organisasi dalam bentuk sikap kerja yang baik, misalnya pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dan labor turn over dapat diperkecil, dan sebagainya. Hal ini semua pada akhirnya akan dapat memacu peningkatan keberhasilan kerja karyawan.

Alex S. Nitisemito (1983:169) juga mengatakan bahwa dengan faktor finansial berupa gaji dan berbagai fasilitas lainnya merupakan cara yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Dengan gaji yang rendah dan berbagai fasilitas yang minim, para karyawan akan malas dan kurang bergairah untuk bekerja akibatnya pekerjaan menjadi terlambat.

Berdasarkan kerangka teori tersebut maka dapat dibuat skema kerangka berfikir dalam penelitian ini, yaitu:



Skema 3.1 Kerangka Berfikir Dalam Penelitian

3.2 Hipotesis

Berdasarkan pada masalah yang diajukan dan tujuan penelitian serta landasan teori, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.

2. Di antara faktor-faktor tersebut diduga faktor finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.
3. Diduga terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya pria dan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya wanita di Propinsi Jambi.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel tergantung atau dependent variabel (Y) adalah keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.
2. Variabel bebas atau independent variabel (X) adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi keberhasilan kerja, yaitu:
 - X_1 : faktor psikologis.
 - X_2 : faktor sosial.
 - X_3 : faktor fisik.
 - X_4 : faktor finansial.

4.2 Definisi Operasional Variabel

4.2.1 Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya Di Propinsi Jambi(Y)

Keberhasilan kerja Ajun PKB Madya adalah rata-rata persentase jumlah akseptor KB baru yang berhasil mereka dapatkan setelah melakukan penyuluhan selama tiga bulan berturut-turut mulai bulan Juli 1995 hingga bulan September 1995. Data tentang keberhasilan kerja ini diperoleh dengan melihat catatan yang penulis berikan kepada para Ajun PKB Madya mengenai jumlah orang yang mereka suluh dan berapa jumlah akseptor KB baru yang berhasil mereka dapatkan dari hasil penyuluhan tersebut selama 3 bulan berturut-turut mulai bulan Juli 1995 hingga bulan September 1995. Untuk mengecek kebenaran data ini penulis lakukan dengan melihat laporan bulanan para Ajun PKB Madya selama 3 bulan berturut-turut yaitu mulai bulan Juli 1995 hingga bulan September 1995 yang telah disetujui oleh Pengawas Petugas Lapangan Keluarga Berencana Tingkat Kecamatan.

4.2.2 Faktor Psikologis (X_1)

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, ketrampilan dan ketentraman yang diperoleh dalam bekerja. Untuk masing-masing pertanyaan mempunyai skor nilai mulai 1 hingga 5. Adapun indikator-indikator variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian dengan minat karyawan ($X_{1.1}$).
- b. Perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian dengan bakat karyawan ($X_{1.2}$).
- c. Perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan ($X_{1.3}$).
- d. Perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya berdasarkan ketentraman yang diperoleh dalam bekerja ($X_{1.4}$).

Untuk mendapatkan nilai total X_1 diperoleh dari skor rata-rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$X_1 = \frac{X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3} + X_{1.4}}{4}$$

Keterangan:

X_1 = faktor psikologis
 $X_{1.1}$ s/d $X_{1.4}$ = skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur.

4.2.3 Faktor Sosial (X_2)

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial berupa hubungan kerja baik dengan Atasan maupun dengan sesama penyuluh KB dan instansi vertikal. Untuk masing-masing pertanyaan mempunyai skor nilai mulai 1 hingga 5. Adapun indikator-indikator variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja dengan Atasan ($X_{2.1}$).
- b. Hubungan kerja dengan sesama penyuluh KB ($X_{2.2}$).
- c. Hubungan kerja dengan instansi vertikal ($X_{2.3}$).

Untuk mendapatkan nilai total X_2 diperoleh dari skor rata-rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$X_2 = \frac{X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3}}{3}$$

Keterangan:

X_2 = faktor sosial

$X_{2.1}$ s/d $X_{2.3}$ = skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur.

4.2.4 Faktor Fisik (X_3)

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi pengaturan jam kerja, jam istirahat, sarana perlengkapan kerja dan lokasi penempatan di wilayah Kecamatan. Untuk masing-masing pertanyaan mempunyai skor nilai 1 hingga 5. Adapun indikator-indikator variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaturan jam kerja ($X_{3.1}$).
- b. Pengaturan jam istirahat ($X_{3.2}$).
- c. Sarana perlengkapan kerja ($X_{3.3}$).
- d. Lokasi penempatan di wilayah Kecamatan ($X_{3.4}$).

Untuk mendapatkan nilai total X_3 diperoleh dari skor rata-rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$X_3 = \frac{X_{3.1} + X_{3.2} + X_{3.3} + X_{3.4}}{4}$$

Keterangan:

X_3 = faktor fisik

$X_{3.1}$ s/d $X_{3.4}$ = skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur.

4.2.5 Faktor Finansial (X_4)

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, macam-macam tunjangan, kesempatan promosi dan prosedur pengurusan kenaikan pangkat. Untuk masing-masing pertanyaan mempunyai skor nilai 1 hingga 5. Adapun indikator-indikator variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji yang diterima ($X_{4.1}$).
- b. Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan ($X_{4.2}$).
- d. Kepuasan terhadap sistem promosi yang berlaku ($X_{4.3}$).

e. Kepuasan terhadap prosedur pengurusan kenaikan pangkat ($X_{4.4}$).

Untuk mendapatkan nilai total X_4 diperoleh dari skor rata-rata indikator yang digunakan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$X_4 = \frac{X_{4.1} + X_{4.2} + X_{4.3} + X_{4.4}}{4}$$

Keterangan:

X_4 = faktor finansial

$X_{4.1}$ s/d $X_{4.4}$ = skor indikator yang digunakan sebagai alat ukur.

Selanjutnya dari indikator-indikator tersebut, akan dijabarkan dalam bentuk item-item pertanyaan. Di dalam setiap item pertanyaan terdapat range skor (1-5). Masing-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor yang berbeda. Dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan 5 kategori jawaban, yaitu:

- a. Kategori sangat puas dengan skor sebesar : 5.
- b. Kategori puas dengan skor sebesar : 4.

- c. Kategori tidak dapat memutuskan puas atau tidak dengan skor sebesar : 3.
- d. Kategori tidak puas dengan skor sebesar : 2.
- e. Kategori sangat tidak puas dengan skor sebesar : 1.

Prosedur di atas dipakai dengan berdasarkan pada prosedur yang paling umum digunakan yaitu skala Likert. Walizer dan Wienir (1993:37) mengatakan bahwa skala Likert kadang-kadang disebut suatu "penilaian yang dijumlah" karena semua jawaban diberi suatu bobot dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah. Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih.

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5 maka intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$\text{Interval} = \frac{5 - 4}{5}$$

$$= 0,8.$$

Dari informasi tersebut dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat sebagai berikut:

1,0 - 1,7 = Sangat tidak memuaskan

1,8 - 2,5 = Tidak memuaskan

2,6 - 3,3 = Cukup

3,4 - 4,1 = Memuaskan

4,2 - 5,0 = Sangat Memuaskan.

4.3 Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Propinsi Jambi dengan alasan karena peneliti berasal dari daerah Jambi sehingga akan memudahkan dalam memperoleh informasi dan data yang diperlukan. Objek penelitian adalah Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya yang tersebar di 54 Kecamatan di seluruh wilayah Propinsi Jambi dengan jumlah populasi sebesar 74 orang dengan perincian 53 orang laki-laki dan 21 orang wanita.

Besarnya sampel yang dijadikan responden dihitung berdasarkan rumus proporsi seperti yang terdapat dalam diktat Muhamad Zainuddin (1988:102) yaitu:

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

Keterangan:

- n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 d = penyimpangan yang ditolerir
 z_{α} = harga standard normal (tergantung harga α)
 p = estimator proporsi populasi
 q = $1 - p$.

Jumlah populasi sebesar 74 orang, penyimpangan yang ditolerir (d) ditetapkan 10%, harga standar normal (z_{α}) sebesar 1,96 dan estimator proporsi populasi (p) ditetapkan 0,5 maka besarnya sampel adalah:

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

$$n = \frac{74 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,10)^2 \cdot 73 + 1,96 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{71,0696}{1,22}$$

$$n = 58,25$$

$$= 58 \text{ orang.}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh besarnya sampel berjumlah 58 orang dengan perincian:

$$\text{Wanita} = \frac{21}{74} \times 58 \text{ orang} = 16,45 = 16 \text{ Orang.}$$

$$\text{Laki-laki} = \frac{53}{74} \times 58 \text{ orang} = 41,54 = 42 \text{ Orang.}$$

Responden yang dijadikan objek penelitian tersebut adalah mereka yang ditempatkan pada kecamatan yang termasuk daerah fase IV yang berciri-ciri memiliki persentase pencapaian 55 - 75%, yang berarti bahwa dari 100 pasangan usia subur yang sudah menjadi peserta KB aktif sudah mencapai sekitar 55 sampai 75 PUS. Adapun wilayah dan penyebaran responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

TABEL 4.1
WILAYAH DAN PENYEBARAN RESPONDEN

Kabupaten/ Kodya	Kecamatan	Responden		Jumlah
		L	W	
Kerinci	1. Gunung Raya	1	-	1
	2. Sungai Penuh	1	-	1
	3. Gunung Kerinci	1	-	1
Sarolangun Bangko	1. Pemenang	2	1	3
	2. Bangko	-	1	1
	3. Pelawan Singkut	2	-	2
	4. Sarolangun	2	-	2
	5. Muara Siau	1	-	1
	6. Pauh	1	1	2
Bungo Tebo	1. Rimbo Bujang	2	-	2
	2. Muara Bungo	1	1	2
	3. Tebo Ilir	2	-	2
	4. Tebo Ulu	1	-	1
	5. Tebo Tengah	1	-	1
	6. Rantau Pandan	1	-	1
Batang Hari	1. Muara Bulian	2	1	3
	2. Tembesi	1	1	2
	3. Jambi Kecil	1	1	2
	4. Sebapo	2	1	3
	5. Sekernan	1	1	2
	6. Jambi Luar Kota	2	1	3
	7. Kumpeh Ilir	2	-	2
	8. Kumpeh Ulu	1	-	1
Tanjung Jabung	1. Tungkal Ilir	1	1	2
	2. Mendahara	1	-	1
	3. Muara Sabak	1	-	1
	4. Nipah Panjang	1	-	1
Kodya Jambi	1. Pelayangan	1	-	1
	2. Danau Teluk	-	2	2
	3. Jambi Timur	1	1	2
	4. Pasar Jambi	1	2	3
	5. Kota Baru	2	-	2
	6. Telanai Pura	1	-	1
	7. Jelutung	-	1	1
	8. Jambi Selatan	1	-	1
Jumlah	35 Kecamatan	42	16	58

Sumber: BKKBN Propinsi Jambi; data diolah kembali

4.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data tentang faktor-faktor kepuasan kerja pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada para Ajun PKB Madya masing-masing sebanyak 42 orang laki-laki dan 16 orang wanita yang berada di 35 Kecamatan di Propinsi Jambi. Data yang diperoleh disebut data primer dan daftar pertanyaan yang peneliti ajukan dapat dilihat pada lampiran 1. Untuk melengkapi data yang diperoleh penulis juga mengadakan wawancara dengan para Ajun PKB Madya dan Kepala BKKBN Tingkat II.

Adapun data tentang keberhasilan kerja Ajun PKB Madya diperoleh dari catatan perolehan jumlah akseptor KB baru dan laporan bulanan para Ajun PKB Madya yang telah disetujui oleh Pengawas Petugas Lapangan Keluarga Berencana Tingkat Kecamatan. Sedangkan data pendukung lainnya diperoleh dari BKKBN Propinsi Jambi dan dari instansi terkait. Data yang diperoleh disebut data sekunder.

4.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Djamaludin Ancok (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989:122) mengatakan bahwa ketepatan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Untuk mendapatkan alat pengukur yang akurat dan hasil pengukuran yang relatif konsisten maka perlu diadakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Instrumen penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sebagai alat pengumpulan data, maka jenis validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*Construct validity*). Menurut Suharsimi Arikunto (1991:59) sebuah tes dikatakan memiliki validitas konstruk apabila butir-butir soal yang membangun tes tersebut mengukur setiap aspek berfikir yang disebutkan dalam tujuan khusus penelitian.

Operasionalisasi validitas konstruk adalah mencari tahu apakah setiap pertanyaan yang tersusun dalam kuesioner benar-benar mempunyai validitas tinggi. Suharsimi Arikunto (1991:61) menyebutkan bahwa sebuah pertanyaan (item) dikatakan valid apabila mempunyai dukungan yang besar terhadap skor total. Artinya satu item

memiliki validitas yang tinggi jika skor pada item mempunyai kesejajaran dengan skor total. Teknik untuk mengetahui dukungan skor item terhadap skor total menurut Djameludin Ancok (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989:137) adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment yang rumusnya seperti berikut:

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{[\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}$$

Keterangan:

N : Jumlah responden.

X : Nilai pilihan jawaban dari responden (skor item).

Y : Jumlah nilai dari pilihan jawaban (skor total).

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka r hasil perhitungan dibandingkan dengan angka kritik pada tabel korelasi nilai r. Menurut Djameludin Ancok (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989:139) cara melihat angka kritik adalah dengan baris N-2. Apabila r hitung \geq r tabel maka pertanyaan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk.

Atau dengan kata lain pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Selanjutnya Djameludin Ancok (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989:143) mengatakan bahwa salah satu cara untuk menghitung reliabilitas alat pengukur dapat dilakukan dengan teknik genap-gasal. Langkah kerja yang dilakukan adalah dengan membagi item-item yang valid menjadi dua belahan yaitu item yang bernomor ganjil dimasukkan dalam belahan pertama, sedangkan yang bernomor genap dikelompokkan dalam belahan kedua. Skor untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan. Kemudian skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dikorelasikan dengan menggunakan teknik korelasi product moment yang rumus dan cara perhitungannya sama seperti pada uji validitas.

4.6 Model Dan Teknik Analisis

4.6.1 Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan model analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor

psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi baik secara serentak maupun parsial. Dengan menggunakan model Analisis Regresi Linear Berganda yang diolah melalui komputer dengan paket program Microstat maka besarnya pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya tersebut akan dapat diketahui. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik dan didukung uji ekonometrika.

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

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = keberhasilan kerja Ajun PKB Madya

X₁ = faktor psikologis

X₂ = faktor sosial

X₃ = faktor fisik

X₄ = faktor finansial

b_0 = merupakan intersep yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variabel yang tidak dimasukkan ke dalam variabel model terhadap Y

b_1, b_2, b_3 merupakan koefisien regresi

e = merupakan faktor pengganggu.

4.6.2 Teknik Analisis

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan komputer program microstat maka dapat digunakan sebagai dasar untuk mengadakan analisis guna membuktikan hipotesis. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 1 digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Pengujian melalui uji F atau variansinya adalah dengan membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. $F_h \geq F_t$ -----> maka H_0 ditolak

H_a diterima

Artinya, variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

2. $F_h < F_t$ -----> maka H_0 diterima

H_a ditolak

Artinya, variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Selanjutnya, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi ganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tidak bebas. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan

semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tidak bebas semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2. Pengujian Hipotesis 2

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1. $t_h \geq t_t$ -----> maka H_0 ditolak

H_a diterima

Artinya : (1) variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan (2) ada pengaruh di antara dua variabel yang diuji.

2. $t_h < t_t$ -----> maka H_0 diterima

H_a ditolak

Artinya : (1) variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya, dan (2) tidak ada pengaruh di antara dua variabel yang diuji.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas yang mempunyai r^2 paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 3 digunakan uji kesamaan dua rata-rata: dua pihak, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

Pengujian dilakukan dengan uji kesamaan dua rata-rata dua pihak, dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n_1 + n_2 - 2)$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $-t_{t1-1/2\alpha} < t_h < t_{t1-1/2\alpha}$ maka H_0 diterima

H_a ditolak

Artinya, dua rata-rata tidak berbeda secara signifikan.

2. $t_h \leq -t_{t1-1/2\alpha}$ atau $t_h > t_{t1-1/2\alpha}$ maka H_0 ditolak

H_a diterima

Artinya, dua rata-rata berbeda secara signifikan.

4. Evaluasi Ekonometrika

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk analisis telah memenuhi asumsi klasik. Model Regresi Linear Berganda akan lebih tepat digunakan dan

menghasilkan nilai yang akurat jika beberapa asumsi berikut ini terpenuhi, yaitu:

a. Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu tidak saling berkorelasi atau menurut Gunawan Sumodiningrat (1994:281) ada hubungan linear di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Sebab apabila hal ini terjadi maka akan sulit untuk diketahui variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tergantungnya. Untuk mendeteksi multikolinearitas ini menurut Gudjarati (1993:166) salah satu caranya dapat dilakukan dengan uji korelasi Pearson. Bila koefisien korelasi Pearson bermakna, berarti terjadi multikolinearitas.

b. Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Menurut M. Sudradjat SW (1988:192) salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya r_{ex} masing-masing faktor independensi (mendekati 1).

Uji korelasi Rank Spearman ini dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi Rank Spearman (r_{ex}) terhadap nilai kritis yang ada. Apabila koefisien korelasi Rank Spearman lebih besar atau sama dengan nilai kritisnya, berarti terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila koefisien korelasi Rank Spearman lebih kecil dari nilai kritisnya, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Otokorelasi

Gujarati (1991:201) mengatakan bahwa pengujian otokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau dipengaruhi tahun berikutnya. Atau pada data *cross sectional* terjadi bahwa data di satu tempat akan dipengaruhi atau mempengaruhi di tempat yang lain. Terjadinya korelasi antara data *time series* dan *cross sectional* menyebabkan uji F dan uji t menjadi tidak ampuh. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya otokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson.

BAB 5**GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN****5.1 Latar Belakang Program Keluarga Berencana**

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia yang sejahtera secara merata berdasarkan Pancasila. Dengan demikian pembangunan yang dilaksanakan bukan hanya untuk suatu golongan atau sebagian dari masyarakat, tetapi untuk seluruh masyarakat dan hasilnya harus benar-benar dapat dirasakan oleh seluruh rakyat sebagai perbaikan taraf hidup secara terus menerus.

Untuk dapat mencapai cita-cita pembangunan tersebut terlebih dahulu harus dapat menciptakan dan meningkatkan kehidupan material yang layak sebagai dasar untuk mengembangkan kehidupan spiritual. Ini berarti, bahwa harus ada pangan dan sandang yang cukup bagi setiap penduduk, tersedia perumahan yang pantas bagi setiap keluarga, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan untuk pemeliharaan kesehatan terjamin, lapangan kerja yang cukup bagi yang membutuhkan, terpenuhinya jaminan

hidup untuk para orang tua dan orang-orang yang membutuhkannya serta kebutuhan hidup lainnya.

Agar kebutuhan-kebutuhan hidup tersebut dapat terpenuhi, maka jumlah dan pertumbuhan penduduk tidak boleh lebih tinggi daripada jumlah pertumbuhan produksi nasional. Pertumbuhan penduduk yang tidak disertai dengan pertumbuhan yang cukup dalam produksi nasional akan dapat menimbulkan berbagai masalah dalam hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan hidup penduduk.

Sehubungan dengan hal tersebut, yang penting adalah mengusahakan agar pertumbuhan penduduk tidak berlangsung demikian cepatnya sehingga sebagian besar dari pendapatan nasional yang sedianya akan digunakan untuk dana pembangunan ekonomi habis dipakai untuk menampung penambahan tersebut dan selanjutnya tidak dapat tersedia modal yang cukup untuk membangun ekonomi guna menaikkan taraf hidup masyarakat. Ini berarti pertumbuhan penduduk perlu diperhatikan dan dikendalikan, mengingat bahwa kemampuan negara dan tersedianya sumber-sumber sangat terbatas.

Fakta telah menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk di Indonesia sangat dipengaruhi oleh faktor kelahiran dan kematian. Mengingat bahwa berbagai usaha peningkatan kesehatan telah menjadi salah satu tujuan dari setiap

pembangunan masyarakat maka tingkat kematian diperkirakan menjadi lebih mudah turun, tinggallah faktor kelahiran yang sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan penduduk di Indonesia sehingga pengendaliannya perlu dilakukan melalui berbagai usaha penurunan tingkat kelahiran.

Suatu penurunan tingkat kelahiran dalam jangka panjang akan membawa berbagai manfaat karena terjadi peningkatan kualitas hidup yang akan berpengaruh positif pada produksi nasional khususnya dan pembangunan umumnya. Hal ini terjadi karena penurunan tingkat kelahiran akan dapat menciptakan penghematan dari pengeluaran yang sifatnya konsumtif. Penghematan inilah yang dalam jangka panjang membawa keuntungan yang tidak sedikit jumlahnya. Di dalam jangka pendek jelas dapat digambarkan bahwa kelahiran yang tercegah membawa penghematan atas berbagai pengeluaran seperti ongkos persalinan, biaya pemeliharaan bayi dan bila seseorang telah menginjak usia sekolah juga pengeluaran untuk biaya pendidikan, demikian seterusnya.

Secara umum dapat dikatakan bahwa untuk menurunkan tingkat kelahiran dapat ditempuh dengan membatasi kelahiran atau keluarga berencana. Cara keluarga berencana ini cocok dan sesuai dilaksanakan di Indonesia karena selain dibenarkan oleh semua agama yang ada juga sesuai

dengan kepribadian bangsa. Atas dasar pemikiran tersebut dan menyadari masalah kependudukan beserta implementasinya yang dihadapi di masa mendatang, maka dilancarkan program keluarga berencana di Indonesia. Diawali dengan keikutsertaan Presiden Soeharto bersama 29 Pimpinan Dunia lainnya dalam penandatanganan Deklarasi Kependudukan Sedunia pada tahun 1967, maka sejak Repelita I program keluarga berencana secara resmi telah dijadikan program pemerintah yang merupakan prioritas dalam pembangunan nasional.

5.2 Sejarah Singkat Perkembangan Program KB Nasional

Sebelum tahun 1967 masalah kependudukan belumlah mendapat perhatian yang sewajarnya dari Pemerintah yang bersifat pronatalis karena waktu itu masih menganut paham bahwa jumlah penduduk yang besar merupakan potensi yang besar pula untuk menggali dan mengolah sumber-sumber kekayaan alam Indonesia. Namun, sebenarnya perhatian terhadap masalah kependudukan khususnya terhadap gagasan keluarga berencana telah ada di kalangan beberapa tokoh masyarakat sejak tahun 1950 dan kemudian pada tahun 1957 mulai diorganisasikan pelaksanaannya oleh suatu organisasi swasta yang bernama Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI).

Pada waktu itu kegiatan organisasi ini masih sangat terbatas berhubung situasi politik belum memungkinkan. Akan tetapi Pemerintah Orde Baru di bawah pimpinan Presiden Soeharto, yang berorientasi kepada pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, menaruh perhatian yang sangat besar terhadap masalah kependudukan ini. Pada tahun 1967 Presiden Soeharto menandatangani Deklarasi Kependudukan Dunia bersama sejumlah pimpinan negara-negara di dunia. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah mempunyai kemauan politis yang besar dalam menanggulangi masalah kependudukan yang timbul di Indonesia. Sebagai langkah selanjutnya mulailah usaha-usaha kependudukan merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan nasional. Keluarga Berencana ditangani dan diperhatikan oleh Pemerintah sebagai salah satu usaha penanggulangan masalah kependudukan, di samping usaha transmigrasi, tenaga kerja dan sektor pembangunan lainnya. Dengan demikian keluarga berencana mulai menjadi bagian integral dari program pembangunan nasional yang dengan giat dilancarkan sejak awal Pelita I di tahun 1969.

Dalam hubungan ini maka pada tahun 1968 telah dibentuk Lembaga Keluarga Berencana Nasional yang berstatus sebagai Semi Pemerintah dan berfungsi mengembangkan

keluarga berencana dan mengelola segala jenis bantuan untuk keluarga berencana di Indonesia. Dalam perkembangan berikutnya, maka sejak tahun 1970 untuk pengelolaan program keluarga berencana ini telah ditingkatkan menjadi Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.

Kesepakatan politis mengenai pentingnya usaha penanggulangan masalah kependudukan melalui keluarga berencana lebih ditingkatkan lagi oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) sebagai lembaga pemegang kekuasaan tertinggi di Indonesia, yaitu melalui Garis Besar Haluan Negara (GBHN) baik yang ditetapkan dengan Tap MPR No. IV/MPR/73, Tap MPR No. IV/MPR/78 maupun dalam Tap MPR No. II/MPR/83. Dalam GBHN tersebut antara lain dinyatakan bahwa agar pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan rakyat dapat terlaksana dengan cepat, diperlukan pengaturan pertumbuhan penduduk melalui program keluarga berencana yang mutlak harus dilaksanakan dengan berhasil, karena kegagalan pelaksanaan keluarga berencana akan mengakibatkan hasil usaha pembangunan menjadi tidak berarti dan dapat membahayakan generasi yang akan datang.

Dalam rangka mengatasi masalah kependudukan oleh pemerintah telah dilaksanakan kebijaksanaan kependudukan yang menyeluruh. Arah kebijaksanaan yang ditempuh di

samping mengusahakan agar produksi barang dan jasa dapat meningkat lebih cepat juga diarahkan untuk menurunkan tingkat kelahiran. Dengan arah kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat.

Kemauan politis dan kesepakatan politis pimpinan pemerintah dan wakil-wakil di MPR terhadap program keluarga berencana diikuti dengan dukungan administratif melalui Anggaran Pembangunan dan Belanja Negara (APBN) yang terus menerus mengalami kenaikan sejak awal program sampai sekarang. Dalam rangka pelaksanaan Program Keluarga Berencana Nasional, pemerintah mengadakan kerjasama yang luas, baik dengan berbagai badan Internasional dan Regional yang bergerak dalam bidang KB dan kependudukan maupun dalam bentuk kerjasama antar negara. Di dalam negeri sendiri program ini dilaksanakan terintegrasi dengan bidang pembangunan lainnya dan dengan pendekatan lintas sektoral yaitu mengikutsertakan seluruh potensi yang ada, baik dari kalangan pemerintah, swasta, maupun masyarakat umumnya.

Pada Pelita I program KB meliputi 6 propinsi di Jawa, Bali yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, D.I. Yogyakarta, Jawa Timur dan Bali. Pada Pelita II program KB

ditambah dengan 10 propinsi Luar Jawa Bali yaitu D.I. Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Lampung, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Sulawesi Utara dan Sulawesi Selatan. Perkembangan program keluarga berencana selanjutnya telah makin diperluas sehingga sejak Pelita III program KB telah menjangkau seluruh wilayah tanah air (27 propinsi) serta telah meliputi pula aspek-aspek kependudukan dalam usaha meningkatkan taraf hidup masyarakat.

5.3 Kedudukan dan Tugas Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya

Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya yang ditugaskan di tingkat Kecamatan/Kelurahan/Desa dan institusi masyarakat dengan satuan administrasi pangkal (Satmingkal) di tingkat Kabupaten/Kodya secara administratif dibina oleh Kepala BKKBN Kabupaten/Kodya, secara teknis operasional dibina oleh Camat dan secara teknis fungsional dibina oleh Penyuluh KB yang pangkatnya lebih tinggi dalam wilayah kerjanya.

Tugas Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya dapat dikelompokkan menjadi dua hal yaitu tugas sebagai Petugas lapangan KB dan sebagai fasilitator kegiatan operasional

di tingkat Kecamatan/Desa. Secara rinci tugas-tugas tersebut adalah:

1. Tugas sebagai Petugas lapangan KB atau Penyuluh KB

Tugas ini adalah tugas sebagai Penyuluh profesional dilakukan di desa binaannya sendiri yaitu yang terdiri dari:

a. Perencanaan

1. Mengumpulkan data basis dan membuat peta wilayah kerjanya.
2. Mengolah dan menganalisis data.
3. Menentukan segmentasi dan target sasaran penyuluhan.
4. Menyusun rencana kerja penggarapan.
5. Menentukan indikator keberhasilan.
6. Membuat petunjuk atau informasi Gerakan KB.

b. Pelaksanaan

1. Melakukan pendekatan tokoh (formal dan informal).
2. Melakukan penggalangan kesepakatan.
3. Melakukan motivasi kepada calon peserta KB, tokoh masyarakat, generasi muda dan kader.
4. Melakukan pembinaan peserta KB.
5. Melakukan pelayanan kontrasepsi.
6. Membantu kegiatan pelayanan integrasi.

7. Melakukan pembinaan institusi masyarakat (penumbuhan, pengembangan dan kemandirian dan atau kader).
 8. Melakukan koordinasi atau konsultasi operasional baik intern maupun ekstern.
 9. Menyediakan sarana penerangan dan motivasi KB.
- c. Koordinasi atau konsultasi
1. Menghadiri Rapat Konsultasi Tingkat Kecamatan.
 2. Menghadiri Staf Meeting.
 3. Menghadiri Rapat Tri Komponen.
 4. Menghadiri Mini Lokakarya.
 5. Menghadiri Rapat Koordinasi Tingkat Kabupaten/ Kodya.
- d. Monitoring, evaluasi dan pelaporan.
1. Memonitor kegiatan operasional di wilayah kerjanya (langsung atau tidak langsung).
 2. Melakukan evaluasi mingguan, bulanan, triwulan, enam bulanan dan tahunan.
 3. Melakukan kegiatan pencatatan kegiatan.
 4. Melaksanakan pelaporan kegiatan.
 5. Menyelenggarakan penyajian data di wilayah kerjanya.

2. Tugas sebagai fasilitator kegiatan operasional di tingkat Kecamatan/Desa/Kelurahan dan institusi.

Ruang lingkup tugas sebagai fasilitator tersebut adalah pendidikan, penyuluhan, pengembangan masyarakat, pemecah masalah, penelitian, pengembangan jaringan informasi dan dokumentasi, yang secara rinci adalah sebagai berikut:

a. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Tugas sebagai fasilitator dalam pendidikan dan pelatihan adalah tugas dalam mengembangkan potensi tenaga Gerakan KB Nasional baik yang ada pada tingkat Kecamatan dan Desa, dalam kaitan dengan KISS dan KKM. Tugas-tugas itu dapat dirinci dalam uraian pekerjaan sebagai berikut:

1. Membimbing PKB yang pangkatnya lebih rendah.
2. Mengidentifikasi potensi pelaksana yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk operasionalisasi Gerakan KB Nasional seperti KKM dan KKS.
3. Membantu mendisain bentuk-bentuk kegiatan pelatihan/kursus orientasi untuk mengembangkan potensi tenaga tersebut.

4. Memanfaatkan potensi tenaga termasuk tenaga-tenaga yang sudah dilatih tersebut dalam operasionalisasi Gerakan KB Nasional seperti KISS dan KKM.
5. Melatih dan mengajar pada kegiatan latihan/kursus orientasi.
6. Membantu mengembangkan materi, metoda dan media pelatihan/kursus orientasi.

b. Bidang Penyuluhan

Tugas dalam penyuluhan ini meliputi tugas melakukan penerangan, motivasi dan konseling. Tugas-tugas ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi sasaran penyuluhan.
2. Mendisain isi pesan penyuluhan sesuai kelompok sasaran.
3. Mengembangkan metoda dan media penyuluhan yang disesuaikan dengan kategori sasaran penyuluhan.
4. Menyusun program penyuluhan tahunan, bulanan dengan petugas penyuluh program-program pembangunan lainnya di wilayah kerjanya.
5. Menyusun satuan pokok bahasan penyuluhan.
6. Melakukan penyuluhan konseling kepada kelompok sasaran khusus di wilayah Kecamatan.

7. Mengevaluasi hasil penyuluhan.
8. Melaporkan hasil kegiatan penyuluhan.
9. melakukan pengayoman sosial/psikologis.

c. Bidang Pengembangan Masyarakat.

Tugas dalam pengembangan masyarakat merupakan tugas mengembangkan potensi masyarakat yang dapat didayagunakan dalam Gerakan Keluarga Berencana Nasional. Tugas tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Melaksanakan pendekatan pengembangan masyarakat dalam operasional Gerakan KB Nasional di wilayah kerjanya, yang terdiri dari:
 - a. Melakukan inventarisasi permasalahan pengembangan masyarakat dalam operasional Gerakan KB Nasional di wilayah kerjanya.
 - b. Menumbuhkan kesadaran masyarakat akan permasalahan yang dihadapi dan upaya untuk mengatasinya.
 - c. Bersama petugas lain menggali potensi masyarakat dalam menanggulangi permasalahan dan manfaat potensi masyarakat maupun swasta.

- d. Membimbing para pengelola Gerakan KB dalam mendinamisasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disepakati.
 - e. Membimbing masyarakat untuk mencapai target kerja sesuai tahapan yang telah ditetapkan.
 - f. Bersama petugas lain mengorganisasi potensi masyarakat dan mengembangkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam kesehatan KB dan kesejahteraan.
2. Membantu pimpinan wilayah setempat melakukan kegiatan sebagai penghubung yang terdiri dari:
- a. Menghubungkan kegiatan masyarakat yang memerlukan bantuan keahlian dari sumber-sumber luar yang relevan.
 - b. Menggali sumber-sumber lokal yang dapat dimanfaatkan.
 - c. Membantu mempromosikan kegiatan masyarakat kepada sumber-sumber luar.
- d. Bidang Penelitian
- Tugas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan kegiatan pengujian, survey dan evaluasi Gerakan

KB dalam rangka merumuskan, mengembangkan penyuluhan KB. Secara rinci tugas-tugas tersebut adalah:

1. Mengidentifikasi masalah
2. Mendisain penelitian
3. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data
4. Mempublikasikan hasil penelitian
5. Menjuji dan memanfaatkan hasil penelitian di wilayah kerjanya atau di wilayah lain yang memerlukan.

e. Bidang Pengembangan Jaringan Informasi dan Dokumentasi.

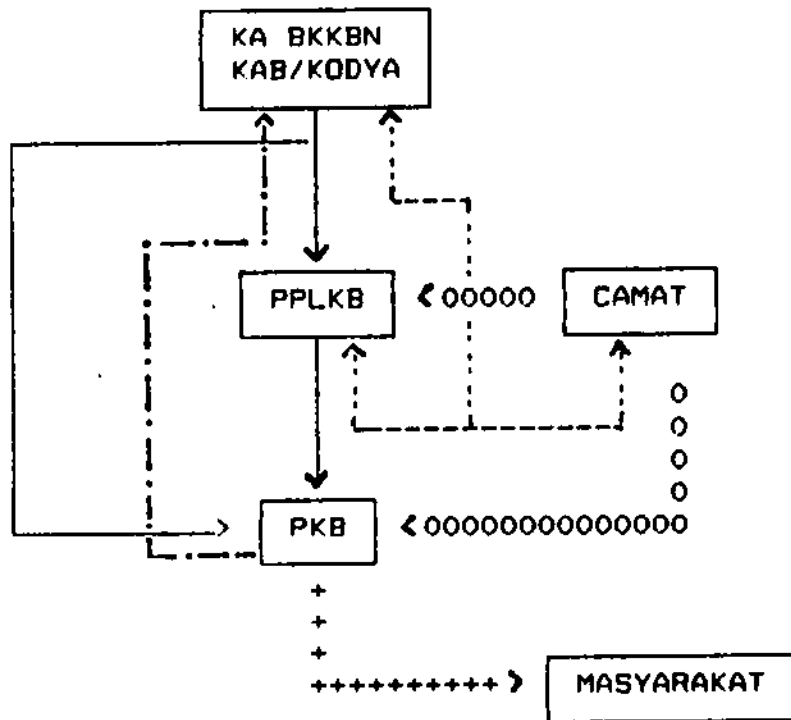
Tugas bidang ini ialah tugas untuk membantu mengelola informasi Gerakan Keluarga Berencana Nasional dalam mengembangkan pusat informasi Gerakan Keluarga Berencana Nasional pada tingkat Kecamatan/Desa.

Tugas-tugas tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Membantu mengumpulkan informasi
2. Mengolah bahan informasi
3. Mempublikasikan informasi terpilih
4. Membantu menata informasi
5. Membantu mengembangkan jaringan informasi dan dokumentasi di tingkat Kecamatan/Desa.

5.4. Tata Hubungan Kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya

Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya sebagai penyuluh KB secara administratif dibina oleh Kepala BKKBN Kab/Kodya, secara teknis operasional dibina oleh Camat dan Pengawas Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PPLKB), secara teknis fungsional dibina oleh Penyuluh KB yang pangkatnya lebih tinggi dan membina dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada skema 5.1



Skema 5.1 Tata Hubungan Kerja Ajun PKB Madya Sebagai Penyuluh KB
 Sumber : BKKBN;1992.

Keterangan:

1. —————> Garis Komando
2. - - - - -> Garis Konsultasi
3. -> Garis Pelaporan
4. 00000000000> Garis Koordinasi
5. + + + + +> Garis Pelayanan.

BAB 6**ANALISIS DAN PEMBAHASAN****6.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Dengan bantuan komputer paket SPS (Seri Program Statistik) modul Analisis Butir edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 20 butir pertanyaan yang telah diajukan kepada 30 responden terpilih. Masing-masing indikator diwakili oleh 5 butir pertanyaan, yaitu untuk faktor psikologis butir nomor 1 s/d 5, faktor sosial butir nomor 6 s/d 10, faktor fisik butir nomor 11 s/d 15 dan faktor finansial butir nomor 16 s/d 20. Hasil uji validitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk faktor psikologis yang gugur berjumlah satu butir yaitu butir nomor 4, sehingga butir-butir yang valid/sahih tinggal 4 butir. Ke-4 butir ini sudah mewakili indikator-indikator faktor psikologis.
2. Untuk faktor sosial yang gugur berjumlah dua butir yaitu butir nomor 7 dan 8, sehingga butir-butir yang valid/sahih tinggal 3 butir. Ke-3 butir ini sudah mewakili indikator-indikator faktor sosial.

3. Untuk butir faktor fisik yang gugur berjumlah satu butir yaitu butir nomor 15, sehingga butir-butir yang valid/sahih tinggal 4 butir. Ke-4 butir ini sudah mewakili indikator-indikator faktor fisik.
4. Untuk butir faktor finansial yang gugur berjumlah satu butir yaitu butir nomor 17, sehingga butir-butir yang valid/sahih tinggal 4 butir. Ke-4 butir ini sudah mewakili indikator-indikator faktor finansial.

Dari hasil analisis uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa dari 20 butir pertanyaan yang diajukan, 15 butir pertanyaan dinyatakan sah (valid) dan 5 butir pertanyaan dinyatakan gugur. Dengan demikian hanya 15 butir pertanyaan yang akan diajukan kepada seluruh responden terpilih. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas dengan program uji keandalan teknik genap gasal, diperoleh r_{tt} (koefisien keandalan) sebesar 0,811 dengan status andal. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas ini selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 2.

6.2 Deskripsi Variabel Penelitian

6.2.1 Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya

Keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya (Ajun PKB Madya) diukur dari banyaknya jumlah Akseptor KB baru yang berhasil mereka peroleh setelah melakukan penyuluhan selama tiga bulan berturut-turut mulai bulan Juli 1995 hingga bulan September 1995. Keberhasilan kerja Ajun PKB Madya tersebut dihitung berdasarkan nilai rata-rata persentase dari jumlah Akseptor KB baru dibagi jumlah masyarakat yang datang pada waktu Ajun PKB Madya melakukan penyuluhan selama tiga bulan berturut-turut.

Berdasarkan data yang berhasil penulis peroleh di lapangan, keberhasilan kerja Ajun PKB Madya tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.1.

TABEL 6.1
 PERSENTASE RATA-RATA KEBERHASILAN KERJA
 AJUN PENYULUH KELUARGA BERENCANA MADYA
 BULAN JULI - SEPTEMBER 1995

RES-PONDEN	JENIS KELAMIN	PERSENTASE KEBERHASILAN KERJA	RES-PONDEN	JENIS KELAMIN	PERSENTASE KEBERHASILAN KERJA
1	P	68.90	30	P	51.50
2	P	69.55	31	P	56.56
3	P	63.64	32	P	37.87
4	P	28.51	33	P	42.17
5	P	66.51	34	P	46.39
6	P	36.31	35	P	64.55
7	P	38.91	36	P	42.58
8	P	39.06	37	P	38.56
9	P	67.05	38	P	57.77
10	P	60.53	39	P	57.60
11	P	63.19	40	P	38.78
12	P	40.16	41	P	46.29
13	P	53.95	42	P	45.48
14	P	59.92	43	W	58.33
15	P	56.31	44	W	61.92
16	P	56.48	45	W	62.29
17	P	56.11	46	W	55.68
18	P	50.80	47	W	61.34
19	P	50.13	48	W	56.09
20	P	57.86	49	W	52.39
21	P	59.88	50	W	54.52
22	P	52.58	51	W	64.73
23	P	50.26	52	W	39.77
24	P	46.29	53	W	57.74
25	P	42.22	54	W	40.24
26	P	45.92	55	W	58.33
27	P	70.73	56	W	39.68
28	P	41.57	57	W	37.26
29	P	44.56	58	W	41.43

Keterangan : P : Pria; W : Wanita.

Sumber : Diolah dari hasil jawaban responden.

Dari data tentang keberhasilan kerja Ajun PKB Madya tersebut dapat dianalisis lebih lanjut apakah terdapat

perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun PKB Madya pria dan Ajun PKB Madya wanita. Bila keberhasilan kerja tersebut dikategorikan dengan 2 jenis yaitu keberhasilan kerja diatas atau sama dengan 50% dan keberhasilan kerja dibawah 50%, maka akan terlihat adanya perbedaan persentase keberhasilan kerja seperti terlihat pada Tabel 6.2 berikut ini.

TABEL 6.2
PERBEDAAN PERSENTASE KEBERHASILAN KERJA
AJUN PKB MADYA PRIA DAN WANITA

No.	Kebahagiaan Kerja	Pria	%	Wanita	%
1	≥ 50%	24	57,14	18	68,75
2	< 50%	11	42,86	5	31,25
Total		35	100,00	23	100,00

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden.

Dari data pada Tabel 6.2 tersebut terlihat bahwa rata-rata keberhasilan kerja Ajun PKB Madya pria dengan kategori di atas atau sama dengan 50% adalah sebesar 57,14%, sedangkan untuk Ajun PKB Madya wanita sebesar 68,75%. Hal ini menunjukkan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya wanita lebih tinggi dari keberhasilan kerja

Ajun PKB Madya pria. Dalam penelitian ini perbedaan keberhasilan kerja tersebut adalah sebesar 11,61%.

Dari data tentang keberhasilan kerja Ajun PKB Madya secara individual tersebut selanjutnya dapat dibuat klasifikasi dengan jumlah kelas sesuai dengan 3 kategori tingkat keberhasilan kerja yaitu tingkat tinggi, sedang dan rendah. Dengan demikian interval kelasnya dapat dihitung dari selisih antara keberhasilan kerja tertinggi dengan keberhasilan kerja terendah dibagi jumlah kelasnya, yaitu:

$$I = \frac{70,73 - 28,51}{3}$$

$$= 14,07$$

Setelah ditentukan jumlah kelas dan interval kelasnya dapat disusun klasifikasi keberhasilan kerja Ajun PKB Madya seperti terlihat pada Tabel 6.3.

TABEL 6.3
KLASIFIKASI KEBERHASILAN KERJA
AJUN PKB MADYA

No.	Keberhasilan Kerja	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase kerja
			P	W	Total	
1	28.51 - 42.58	Rendah	12	5	17	29,31
2	42.59 - 56.66	Sedang	16	4	22	37,93
3	56.67 - 70.74	Tinggi	14	7	19	32,75

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden.

Dari Tabel 6.3 di atas terlihat bahwa 70,68% Ajun PKB Madya memiliki tingkat keberhasilan kerja kategori sedang dan tinggi. Untuk meningkatkan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya, setiap bulan secara rutin mereka dikumpulkan di kantor BKKBN Tingkat II untuk diberi pengarahan dan bimbingan. Untuk memotivasi mereka memacu keberhasilan kerjanya maka sistim kenaikan pangkat Ajun PKB Madya tersebut berdasarkan jumlah kredit point yang dapat mereka kumpulkan. Salah satu nilai kredit point yang memiliki nilai terbesar adalah dari keberhasilan mereka mendapatkan Akseptor KB baru dari hasil motivasi mereka. Dengan batas minimal 2 tahun, semakin cepat mereka dapat mengumpulkan kredit point, maka semakin cepat pula mereka dapat mengajukan usulan kenaikan pangkat. Selain itu bila dilihat dari struktur gajinya, para Ajun PKB Madya tersebut berbeda dengan pegawai BKKBN biasa yang bertugas di kantor. Ajun PKB Madya mendapatkan tunjangan fungsional yang besarnya sesuai dengan golongannya dan setiap bulannya bila mereka turun ke lapangan diberi insentif yang disebut TKBK (Tim Keluarga Berencana Keliling). Namun usaha-usaha ini nampaknya belum mampu memotivasi Ajun PKB Madya untuk lebih memacu tingkat keberhasilan kerjanya.

6.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial diukur dengan menggunakan skala yang diasumsi mempunyai interval sama. Responden yang menjawab sangat puas diberi nilai 5, puas diberi nilai 4, antara puas dan tidak puas diberi nilai 3, tidak puas diberi nilai 2 dan sangat tidak puas diberi nilai 1. Masing-masing faktor kepuasan kerja mempunyai sejumlah pertanyaan, dan selanjutnya skor respon seorang karyawan terhadap masing-masing faktor kepuasan kerja tersebut diperoleh dari hasil penjumlahan nilai dibagi dengan sejumlah pertanyaan tersebut. Tahap berikutnya, nilai rata-rata respon kepuasan kerja karyawan tersebut dikategorikan ke dalam batas kelas dengan cara sebagai berikut:

Sangat tidak puas	: 1.0 - 1.7
Tidak puas	: 1.8 - 2.5
Antara puas dan tidak puas	: 2.6 - 3.3
Puas	: 3.4 - 4.1
Sangat puas	: 4.2 - 5.0.

Respon seluruh responden terhadap masing-masing faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

6.2.2.1 Faktor Psikologis

TABEL 6.4
KEPUASAN TERHADAP FAKTOR PSIKOLOGIS

BATAS KELAS :	KATEGORI	:	FREKUENSI	:	PERSENTASE
1.0 - 1.7	: Sangat tidak puas	:	0	:	0
1.8 - 2.5	: Tidak puas	:	5	:	8.62
2.6 - 3.3	: Antara puas & tidak	:	13	:	22.41
3.4 - 4.1	: Puas	:	22	:	37.93
4.2 - 5.0	: Sangat puas	:	18	:	31.03
Total		:	58	:	100.00
Skor Rata-rata		:	3.6940		
Standar Deviasi		:	0.7420		

Sumber : Lampiran 4 dan dari hasil jawaban responden.

Berdasarkan data pada Tabel 6.4 terlihat bahwa dari 58 responden menyatakan tidak puas 8,62%, menyatakan antara puas dan tidak puas 22,41%, menyatakan puas 37,93% dan menyatakan sangat puas 31,03%. Sedangkan skor rata-rata tanggapan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya terhadap faktor psikologis 3,6940 menempati peringkat pertama di antara empat faktor kepuasan kerja. Standar deviasi 0,7420 menempati urutan terakhir di antara empat faktor kepuasan kerja, berarti tanggapan para Ajun

Penyuluh Keluarga Berencana Madya terhadap faktor psikologis tersebut semakin menyebar/tidak merata, mengarah ke kategori sangat puas. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa 68,96% Ajun PKB Madya yang menjadi responden tersebut merasa puas dan sangat puas terhadap faktor psikologis. Hal ini berarti juga sebagian besar Ajun PKB Madya memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, ketrampilan dan ketentraman yang diperoleh dalam bekerja.

6.2.2.2 Faktor Sosial

TABEL 6.5
KEPUASAN TERHADAP FAKTOR SOSIAL

BATAS KELAS :	KATEGORI	:	FREKUENSI	:	PERSENTASE
1.0 - 1.7	: Sangat tidak puas	:	0	:	0
1.8 - 2.5	: Tidak puas	:	6	:	10.34
2.6 - 3.3	: Antara puas & tidak	:	19	:	32.76
3.4 - 4.1	: Puas	:	24	:	41.38
4.2 - 5.0	: Sangat puas	:	9	:	15.52
Total		:	58	:	100.00
Skor Rata-rata		:	3.4741		
Standar Deviasi		:	0.6689		

Sumber : lampiran 4 dan dari hasil jawaban responden.

Berdasarkan data pada Tabel 6.5 terlihat bahwa dari 58 responden menyatakan tidak puas 10,34%, menyatakan antara puas dan tidak puas 32,76%, menyatakan puas 41,38% dan menyatakan sangat puas 15,52%. Sedangkan skor rata-rata tanggapan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya terhadap faktor sosial 3,4741 menempati peringkat ketiga di antara empat faktor kepuasan kerja. Standar deviasi 0,6689 menempati urutan ketiga juga, yang berarti tanggapan para Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya terhadap faktor sosial lebih merata dibandingkan dengan tanggapan mereka terhadap faktor psikologis tetapi kurang merata dibandingkan dengan tanggapan mereka terhadap faktor finansial dan faktor fisik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa 56,90% Ajun PKB Madya yang menjadi responden tersebut merasa puas dan sangat puas terhadap faktor sosial. Hal ini juga berarti sebagian besar Ajun PKB Madya memiliki kepuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan, sesama para penyuluh KB dan instansi vertikal.

6.2.2.3 Faktor Fisik

TABEL 6.6
KEPUASAN TERHADAP FAKTOR FISIK

BATAS KELAS :	KATEGORI	:	FREKUENSI	:	PERSENTASE
1.0 - 1.7	: Sangat tidak puas	:	0	:	0
1.8 - 2.5	: Tidak puas	:	7	:	12.07
2.6 - 3.3	: Antara puas & tidak	:	19	:	32.76
3.4 - 4.1	: Puas	:	26	:	44.38
4.2 - 5.0	: Sangat puas	:	6	:	10.34
Total		:	58	:	100.00
Skor Rata-rata		:	3.4483		
Standar Deviasi		:	0.5615		

Sumber : Lampiran 4 dan dari hasil jawaban responden.

Berdasarkan data pada Tabel 6.6 terlihat bahwa dari 58 responden menyatakan tidak puas 12,07%, menyatakan antara puas dan tidak puas 32,76%, menyatakan puas 44,38% dan menyatakan sangat puas 10,34%. Sedangkan skor rata-rata tanggapan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya terhadap faktor fisik 3,4483 menempati peringkat terakhir di antara empat faktor kepuasan kerja. Standar deviasi 0,5615 menempati urutan kedua, yang berarti tanggapan para Ajun Penyuluh Keluarga Berencana terhadap faktor fisik lebih merata dibandingkan dengan tanggapan mereka terhadap faktor psikologis dan faktor sosial tetapi kurang merata

dibandingkan dengan tanggapan mereka terhadap faktor finansial. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa 54,72% Ajun PKB Madya yang menjadi responden tersebut merasa puas dan sangat puas terhadap faktor fisik. Hal ini juga berarti bahwa sebagian besar Ajun PKB Madya memiliki kepuasan terhadap pengaturan jam kerja, pengaturan jam istirahat, sarana perlengkapan kerja dan lokasi penempatan di wilayah kecamatan.

6.2.2.4 Faktor Finansial

TABEL 6.7
KEPUASAN TERHADAP FAKTOR FINANSIAL

BATAS KELAS :	KATEGORI	:	FREKUENSI	:	PERSENTASE
1.0 - 1.7	: Sangat tidak puas	:	0	:	0
1.8 - 2.5	: Tidak puas	:	5	:	8.62
2.6 - 3.3	: Antara puas & tidak	:	15	:	25.87
3.4 - 4.1	: Puas	:	33	:	56.89
4.2 - 5.0	: Sangat puas	:	5	:	8.62
Total		:	58	:	100.00
Skor Rata-rata		:	3.4871		
Standar Deviasi		:	0.5389		

Sumber : Lampiran 4 dan dari hasil jawaban responden.

Berdasarkan data pada tabel 6.7 terlihat bahwa, dari 58 responden menyatakan tidak puas 8,62%, menyatakan antara puas dan tidak puas 25,87%, menyatakan puas 56,89%

dan menyatakan sangat puas 8,62%. Sedangkan skor rata-rata tanggapan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya terhadap faktor finansial 3,4871 menempati peringkat kedua di antara empat faktor kepuasan kerja. Standar deviasi 0,5389 menempati urutan pertama, yang berarti tanggapan para Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya terhadap faktor finansial lebih merata dibandingkan dengan tanggapan mereka terhadap faktor psikologis, faktor sosial maupun terhadap faktor fisik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa 65,51% Ajun PKB Madya yang menjadi responden tersebut merasa puas dan sangat puas terhadap faktor finansial. Hal ini berarti juga sebagian besar Ajun PKB Madya memiliki kepuasan terhadap gaji yang diberikan, tunjangan yang diterima, sistem promosi yang berlaku dan prosedur kenaikan pangkat.

6.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode regresi linear berganda dan uji kesamaan dua rata-rata: dua pihak. Pada regresi linear berganda akan dilakukan uji serentak (uji F) dan uji parsial (uji t).

6.3.1 Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik dan Faktor Finansial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya Secara Serentak

Pada bagian terdahulu telah dijelaskan secara teoritis bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja. Namun demikian kesimpulan tersebut baru ditinjau secara teoritis, karena itu perlu didukung dan dibuktikan secara empiris melalui hasil penelitian ini. Hasil perhitungan analisis regresi dengan menggunakan bantuan program Microstat, dapat dilihat pada Tabel 6.8.

TABEL 6.8
REKAPITULASI HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Nama variabel	Koef. regresi	T-test	Prob	Partial-r ²
Faktor Psikologis	4,0357	2,783	0,00744	0,1275
Faktor Sosial	0,3736	0,241	0,81070	0,0011
Faktor Fisik	2,9234	1,510	0,13699	0,0412
Faktor Finansial	8,7296	4,066	0,00016	0,2378
Konstanta	-4,9040			
R ² = 0,5266		F Ratio = 14,739		
Multiple R = 0,7257		Probabilitas = 3,701E-08		
n = 58		Y = Keberhasilan Kerja		

Sumber : lampiran 4.

Dari Tabel 6.8 tersebut dapat dibuat sebuah persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = - 4,9040 + 4,0357 X_1 + 0,3736 X_2 + 2,9234 X_3 + 8,7296 X_4 + e$$

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara serentak berpengaruh terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi digunakan uji serentak (uji F). Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Dari data dalam Tabel 6.8 tersebut dapat dilihat bahwa nilai F hitung (14,73) lebih besar dari F tabel (2,53). Hal ini berarti pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi. Atau dengan kata lain, pada taraf nyata 5%, hipotesis pertama diterima atau terbukti.

Besarnya kontribusi seluruh variabel X terhadap variabel Y ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda (R^2). Nilai R^2 seperti terlihat pada tabel 6.8 adalah 0,5266 atau 52,66%. Angka ini memberi arti bahwa seluruh

variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) yang digunakan dalam persamaan regresi ini, secara serentak mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya sebesar 52,66%. Atau dengan kata lain, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara serentak berpengaruh terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya sebesar 52,66%. Sedangkan sisanya sebesar 47,34% menunjukkan kontribusi dari variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel yaitu faktor psikologis (X1), faktor sosial (X2), faktor fisik (X3) dan faktor finansial (X4) terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi (Y) ditunjukkan oleh angka *multiple regression* sebesar 0,7257 atau 72,57%. Angka ini relatif cukup besar menunjukkan demikian eratnya hubungan antara seluruh variabel bebas X terhadap variabel tergantung Y.

6.3.2 Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik dan Faktor Finansial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya Secara Parsial

Untuk menguji pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara parsial digunakan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t tabel dan t hitung. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari koefisien determinasi parsialnya (r^2), sedangkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi parsialnya (r).

6.3.2.1 Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya

Dari Tabel 6.8 dapat diketahui bahwa koefisien regresi faktor psikologis sebesar 4,0357. Hal ini menunjukkan hubungan positif atau searah dengan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Artinya apabila faktor psikologis

meningkat, maka keberhasilan kerja Ajun PKB Madya juga meningkat.

Untuk membuktikan kemaknaan dari koefisien korelasi parsial digunakan uji t pada taraf nyata 5%. Hasil perhitungan statistik pada Tabel 6.8 menunjukkan t hitung (2,783) lebih besar dari t tabel (1, 671), dengan probabilitas 0,00744 lebih kecil dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya.

Besarnya kontribusi faktor psikologis terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi sebesar 0,1275 atau sebesar 12,75%, dengan catatan apabila variabel lainnya konstan.

6.3.2.2 Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya

Dari Tabel 6.8 dapat diketahui bahwa koefisien regresi faktor sosial sebesar 0,3736. Hal ini menunjukkan hubungan positif atau searah dengan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Artinya apabila faktor sosial meningkat, maka keberhasilan kerja Ajun PKB Madya juga meningkat.

Untuk membuktikan kemaknaan dari koefisien korelasi parsial digunakan uji t pada taraf nyata 5%. Hasil per-

hitungan statistik pada Tabel 6.8 menunjukkan t hitung hitung (0,241) lebih kecil dari t tabel (1,671), dengan probabilitas 0,81070 lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sosial mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya.

Besarnya kontribusi faktor sosial terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi sebesar 0,0011 atau sebesar 0,11%, dengan catatan apabila variabel lainnya konstan.

6.3.2.3 Pengaruh Faktor Fisik Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya

Dari Tabel 6.8 dapat diketahui bahwa koefisien regresi faktor fisik sebesar 2,9234. Hal ini menunjukkan hubungan positif atau searah dengan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Artinya apabila faktor fisik meningkat, maka keberhasilan kerja Ajun PKB Madya juga meningkat.

Untuk membuktikan kemaknaan dari koefisien korelasi parsial digunakan uji t pada taraf nyata 5%. Hasil perhitungan statistik pada Tabel 6.8 menunjukkan t hitung (1,510) lebih kecil dari t tabel (1, 671), dengan probabilitas 0,13699 lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan

bahwa faktor fisik mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya.

Besarnya kontribusi faktor fisik terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi sebesar 0,0412 atau sebesar 4,12%, dengan catatan apabila variabel lainnya konstan.

6.3.2.4 Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya

Dari Tabel 6.8 dapat diketahui bahwa koefisien regresi faktor finansial sebesar 8,7296. Hal ini menunjukkan hubungan positif atau searah dengan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Artinya apabila faktor finansial meningkat, maka keberhasilan kerja Ajun PKB Madya juga meningkat.

Untuk membuktikan kemaknaan dari koefisien korelasi parsial digunakan uji t pada taraf nyata 5%. Hasil perhitungan statistik pada Tabel 5.7 menunjukkan t hitung (4,066) lebih besar dari t tabel (1,671), dengan probabilitas 0,00016 lebih kecil dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya.

Besarnya kontribusi faktor finansial terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi sebesar 0,2378 atau sebesar 23,78%, dengan catatan apabila variabel lainnya konstan.

Dari keempat faktor yang diuraikan secara parsial, selanjutnya dapat direkapitulasi angka-angkanya seperti terlihat pada Tabel 6.9

TABEL 6.9
REKAPITULASI PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS,
FAKTOR SOSIAL, FAKTOR FISIK DAN FAKTOR FINANSIAL
TERHADAP KEBERHASILAN KERJA AJUN PKB MADYA

Variabel	r ²	t hit.	t tab.	Keterangan
Faktor Psikologis (X ₁)	0,1275	2,783	1,671	Signifikan
Faktor Sosial (X ₂)	0,0011	0,241	1,671	Tdk. Signifikan
Faktor Fisik (X ₃)	0,0412	1,510	1,671	Tdk. Signifikan
Faktor Finansial (X ₄)	0,2378	4,066	1,671	Signifikan

Sumber: Disalin dari lampiran 4.

Berdasarkan angka-angka pada Tabel 6.9 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi parsial yang tertinggi adalah faktor finansial (X₄) r² = 0,2378, urutan kedua faktor psikologis (X₁) r² = 0,1275, urutan ketiga faktor fisik (X₃) r² = 0,0412 dan urutan terakhir adalah faktor sosial (X₂) r² = 0,0011. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keber-

hasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi. Selanjutnya dengan menggunakan uji t pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ ternyata faktor psikologis dan faktor finansial secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna sedangkan faktor sosial dan faktor fisik mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi.

Dengan melihat koefisien determinasi parsial yang tertinggi tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan: diduga bahwa faktor finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya terbukti kebenarannya.

6.3.3 Perbedaan Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya Pria dan Ajun PKB Madya Wanita

Untuk melihat perbedaan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya pria dan Ajun PKB Madya wanita maka digunakan uji kesamaan dua rata-rata: dua pihak. Berdasarkan perhitungan pada lampiran B dapat diketahui bahwa rata-rata keberhasilan kerja Ajun PKB Madya pria sebesar 51,5236 sedangkan Ajun PKB Madya wanita sebesar 52,6088. Sedangkan t hitung (-0,3570) lebih kecil dari t tabel (1,671) dengan derajat bebas pada taraf $\alpha = 0,05$ dan probabilitas



yang terjadi = 0,3612 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan tidak terjadi perbedaan secara signifikan.

Akan tetapi apabila dilihat dari studi empiris dengan mengkategorikan tingkat keberhasilan kerja menjadi 2 kategori yaitu tingkat keberhasilan kerja di atas atau sama dengan 50% dan tingkat keberhasilan kerja di bawah 50% maka berdasarkan data pada Tabel 6.2 ditemui kenyataan bahwa persentase rata-rata keberhasilan kerja Ajun PKB Madya pria dengan kategori di atas atau sama dengan 50% adalah sebesar 57,14%, sedangkan untuk Ajun PKB Madya wanita sebesar 68,75%. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan persentase keberhasilan kerja antara Ajun PKB Madya pria dan Ajun PKB Madya wanita sebesar 11,61%.

6.3.4 Evaluasi Ekonometrika

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik di atas sebenarnya model persamaan regresi yang diajukan sudah memenuhi syarat, dalam arti eratnya hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya. Tetapi agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrik

dan estimator-estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (*OLS*) sudah memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*, maka harus memenuhi asumsi klasik antara lain, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Otokorelasi.

1. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linear klasik ialah tidak adanya multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model; atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linear yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model. Tanda yang paling jelas dari multikolinearitas adalah ketika R^2 sangat tinggi (antara 0,7 sampai 1), tetapi koefisien regresinya tidak satupun yang signifikan menurut uji t. Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui matrix korelasi dan bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil perhitungan matrix korelasi seperti terlihat pada lampiran 5 dapat diketahui bahwa matrix korelasi antara variabel X_1 (Faktor psikologis) dengan variabel X_3 (Faktor fisik) sebesar 0,30086, variabel X_1

(Faktor psikologis) dengan X_4 (Faktor finansial) sebesar 0,38482, variabel X_2 (Faktor sosial) dengan variabel X_4 (Faktor finansial) sebesar 0,32917 dan variabel X_3 (Faktor Fisik) dengan X_4 (Faktor finansial) sebesar 0,42537 ternyata mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai kritis dengan 2 ekor pada taraf $\alpha = 0,05$ yaitu 0,25835. Hal ini menandakan terjadinya multikolinearitas. Akan tetapi Emory (1980:448) berpendapat bahwa angka toleransi untuk multikolinearitas adalah sebesar 0,80. Jadi meskipun semua variabel saling berkolinearitas, kalau nilainya masih jauh di bawah 0,80 maka multikolinearitas tidak dianggap masalah dan analisis tetap dilakukan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Penujian terhadap gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mempergunakan metode Spearman rank correlation. Hasil perhitungannya terlihat pada lampiran 6, dengan rincian sebagai berikut:

1. Residu dan $X_1 = 0,30248$
2. Residu dan $X_2 = - 0,00407$
3. Residu dan $X_3 = 0,08879$
4. Residu dan $X_4 = - 0,00652$

Critical Value (2-tail, 0,05) = +/- 0,25835

Bila dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis ternyata nilai korelasi Spearman lebih kecil dari nilai kritis, maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai korelasi Spearman lebih besar atau sama dengan nilai kritis, maka terjadi adanya heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai korelasi Spearman antara residu dan X_1 ternyata lebih besar dari nilai kritis dengan dua ekor pada taraf $\alpha = 0,05$. Namun karena selisihnya kecil (hanya 0,04413) maka heteroskedastisitas yang terjadipun tergolong kecil. Sedangkan nilai korelasi Spearman antara residu dan X_2 , X_3 dan X_4 lebih kecil dari nilai kritis dengan dua ekor pada taraf $\alpha = 0,05$, maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini mengandung heteroskedastisitas yang lemah.

3. Uji Otokorelasi

Untuk menguji apakah terjadi otokorelasi antara variabel yang diteliti maka digunakan uji Durbin Watson, yaitu dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson yang

dihitung dengan d_l dan d_u yang ada dalam tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Apabila $(4 - DW) > d_u$

H_0 diterima, jadi $P = 0$, berarti tidak ada otokorelasi pada model tersebut.

b. Apabila $(4 - DW) < d_l$

H_0 ditolak, jadi $P = 0$, berarti terdapat otokorelasi pada model tersebut.

c. Apabila $d_l < (4 - DW) < d_u$, uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat otokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji Durbin Watson seperti terlihat pada lampiran 7, ternyata nilai DW hitung sebesar 1,3655. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai DW tabel untuk $N = 58$ dan $k = 4$, nilai $d_u = 1,73$ dan $d_l = 1,44$. Dengan berdasarkan pada ketentuan tersebut maka bisa dibandingkan antara nilai DW hitung dengan DW tabel sebagai berikut:

$$4 - DW > d_u$$

$$4 - 1,3655 > 1,73$$

$$2,6345 > 1,73$$

Dengan demikian H_0 diterima yang berarti tidak terdapat otokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

6.4 Pembahasan Hasil Analisis

6.4.1 Faktor Psikologis

Dari hasil perhitungan statistik terlihat bahwa faktor psikologis baik secara parsial maupun serentak dengan faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan terhadap faktor psikologis ditingkatkan maka keberhasilan kerja Ajun PKB Madya juga akan meningkat.

Secara teoritis telah dikatakan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, ketrampilan dan memiliki ketentraman dalam bekerja akan mempengaruhi keberhasilan kerja. Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Bakat ialah kemampuan dasar yang menentukan sejauhmana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu itu diberi latihan-latihan tertentu. Tingkat prestasi kerja seseorang

ditentukan oleh perpaduan antara bakat dan minat. Begitu pula dengan ketentraman yang diperoleh dalam bekerja akan membuat orang tenang, senang dan betah bekerja di tempat tersebut. Ketenangan dalam bekerja akan membuat karyawan berkonsentrasi tinggi terhadap pekerjaannya dan hal ini akan dapat meningkatkan keberhasilan kerja.

Bila dilihat dari keadaan responden, semuanya adalah para sarjana yang datang dari berbagai disiplin ilmu yang berbeda dengan bidang pekerjaan yang dihadapi. Dari 58 responden yang penulis wawancarai tercatat 21 orang berasal dari FKIP, 21 orang dari Fakultas Ekonomi, 10 orang dari IAIN, 3 orang dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik dan satu orang dari Fakultas Hukum. Namun kenyataan ini tidak mengurangi keberhasilan kerja yang diharapkan. Agaknya hal ini disebabkan karena mereka telah dilatih lebih dulu selama dua bulan sebelum diterjunkan ke lapangan. Mereka terus dimotivasi agar meningkatkan keberhasilan kerja mereka dalam mendapatkan Akseptor KB baru. Setiap bulan para Ajun PKB Madya tersebut mengadakan pertemuan di kantor BKKBN Tingkat II untuk membicarakan hasil-hasil yang telah dicapai, penyampaian informasi, bimbingan berkala dan menyusun rencana kerja bulan berikutnya. Mereka juga diberi buku-buku yang berhubungan

dengan bidang pekerjaan yang mereka hadapi, diadakan lomba karya tulis ilmiah setiap tahun dan kepada mereka ditawarkan peluang untuk melanjutkan sekolah ke jenjang pascasarjana dengan beasiswa dari BKKBN sendiri. Upaya-upaya inilah yang dapat meningkatkan minat, bakat dan ketrampilan Ajun PKB Madya tersebut. Sedangkan ketentraman yang diperoleh dalam bekerja didapatkan dari status mereka yang setelah menjalani masa capeg diangkat sebagai pegawai negeri sipil dengan memperoleh tunjangan fungsional sesuai dengan golongannya dan setiap dua tahun sekali diberikan kesempatan untuk mengusulkan kenaikan pangkat bila kredit point yang berhasil dikumpulkan telah memenuhi syarat yang telah ditetapkan.

6.4.2 Faktor Sosial

Dari hasil perhitungan statistik terlihat bahwa faktor sosial secara serentak dengan faktor psikologis, faktor fisik dan faktor finansial mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Namun secara parsial faktor sosial mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya tersebut. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan terhadap faktor sosial secara parsial ditingkatkan maka keberhasilan kerja

Ajun PKB Madya juga akan meningkat namun tidak bermakna. Dari data yang berhasil dikumpulkan diperoleh hanya 0,11% pengaruh faktor sosial terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Meskipun faktor sosial tersebut memberikan pengaruh yang tidak bermakna, hal ini tidak berarti bahwa faktor sosial boleh diabaikan begitu saja.

Secara teoritis telah dikatakan bahwa kerjasama pada hakekatnya adalah landasan utama dalam kehidupan organisasi, karena manusia adalah makhluk sosial hidup dalam masyarakat. Kerjasama berlangsung dalam suatu proses kelompok di mana para anggota kelompok mengadakan hubungan satu sama lain dan berpartisipasi memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan bersama. Proses kerjasama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi, kontribusi, afeksi dan dinamika. Kerjasama dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Kerjasama dengan kemampuan kerja yang terintegrasi dengan baik sangat penting bagi keberhasilan suatu usaha.

Bila dilihat dari keadaan responden, semuanya adalah para pegawai yang lebih banyak berada di lapangan dan ditempatkan di Kantor Kecamatan. Masing-masing Kecamatan memiliki minimal satu Ajun PKB Madya, beberapa Penyuluh Lapangan KB (tamatan SMA hingga Sarjana muda) dan

satu orang Pengawas Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PPLKB). Di tingkat Kecamatan, PPLKB dan Camat merupakan atasan langsung Ajun PKB Madya. Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) merupakan bawahan dari Ajun PKB Madya. Sedangkan atasan mereka sesungguhnya adalah Kepala Kantor BKKBN Tingkat II. Baik PLKB maupun Ajun PKB Madya masing-masing diberikan satu wilayah desa binaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Di wilayah desa binaan inilah sesungguhnya tempat para PLKB dan Ajun PKB Madya melaksanakan tugasnya. Jadi wajarlah bila hubungan kerja dengan atasan dan sesama penyuluh KB secara parsial memberikan pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya karena mereka tidak berhadapan langsung dengan atasan mereka dan masing-masing memiliki wilayah desa binaan.

Adapun hubungan kerja dengan instansi vertikal seperti Dinas Kesehatan, Departemen Penerangan, Departemen Pertanian, Departemen Sosial, Departemen Koperasi, Departemen Agama, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan Biro Pusat Statistik secara parsial juga memberikan pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya karena masing-masing instansi vertikal tersebut memiliki program kerja sendiri-sendiri. Kalaupun ada kerja

sama, itu terjadi pada momen-momen tertentu saja seperti pada hari Pertasi Kencana (Pertanian Koperasi dan Keluarga Berencana) yang merupakan kerja sama dengan Departemen Koperasi dan Pertanian dalam bentuk kegiatan memberikan motivasi, mencari Akseptor KB baru dan memberikan pelayanan kontrasepsi.

6.4.3 Faktor Fisik

Dari hasil perhitungan statistik terlihat bahwa faktor fisik secara serentak dengan faktor psikologis, faktor sosial dan faktor finansial mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Namun secara parsial faktor fisik mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan terhadap faktor fisik ditingkatkan maka keberhasilan kerja Ajun PKB Madya juga akan meningkat namun tidak bermakna. Dari data yang berhasil dikumpulkan diperoleh hanya 4,12% pengaruh faktor fisik terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Meskipun faktor fisik tersebut memberikan pengaruh yang tidak bermakna, hal ini tidak berarti bahwa faktor fisik boleh diabaikan begitu saja.

Secara teoritis telah dikatakan bahwa pengaturan jam kerja dan kerja istirahat yang tepat akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan serta dapat memulihkan semangat dan gairah kerja. Sedangkan penyediaan sarana perlengkapan kerja yang memadai dan penempatan kerja yang tepat dapat juga dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Semangat dan gairah kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi keberhasilan kerja.

Bila dilihat dari keadaan responden yang lebih banyak bertugas di lapangan sebagai motivator peserta KB maka mereka juga memiliki jam kerja dan jam istirahat sebagaimana pegawai negeri lainnya. Hanya apabila ada acara-acara tertentu berupa program pemerintah seperti Pekan Imunisasi Nasional, Hari Keluarga Nasional dan sebagainya maka mereka memiliki jam kerja tambahan. Sedangkan sarana perlengkapan kerja mereka kurang membutuhkannya karena mereka bukanlah pegawai yang banyak duduk di belakang meja. Kalaupun ada sarana yang sangat dibutuhkan, maka itu adalah alat transportasi berupa kendaraan dinas agar mereka dapat mengunjungi masyarakat di desa binaannya.

Mengenai lokasi penempatan di wilayah Kecamatan agaknya tidak menjadi persoalan. Karena sejak awal kepada para Ajun PKB Madya telah diberitahukan tentang penempatan

di wilayah Kecamatan dan biasanya lokasi penempatan ditentukan berdasarkan daerah asal para Ajun PKB Madya sehingga memudahkan mereka dalam beradaptasi dan memberikan motivasi. Hal-hal inilah yang menyebabkan faktor fisik memberikan pengaruh yang tidak bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi.

6.4.4 Faktor Finansial

Dari hasil perhitungan statistik terlihat bahwa faktor finansial baik secara parsial maupun serentak dengan faktor psikologis, faktor sosial dan faktor fisik mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan terhadap faktor finansial ditingkatkan maka keberhasilan kerja Ajun PKB Madya juga akan meningkat.

Secara teoritis telah dikatakan bahwa faktor finansial merupakan cara yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Semangat dan gairah kerja yang tinggi akan dapat memacu karyawan untuk meningkatkan keberhasilan kerja.

Bila dilihat dari keadaan responden yang berstatus pegawai negeri maka kepada mereka diberikan gaji dan tunjangan serta fasilitas yang sama dengan pegawai negeri

lainnya sesuai dengan pangkat dan golongannya. Selain itu kepada Ajun PKB Madya juga diberikan tunjangan fungsional dan diberikan dana untuk melakukan kegiatan yang telah diprogramkan seperti dana operasional petugas lapangan dan bantuan TKBK (Tim Keluarga Berencana Keliling). Sedangkan sistem promosi diberikan kepada para Ajun PKB Madya yang berprestasi berupa kenaikan jabatan menjadi PPLKB yang merupakan koordinator PLKB ataupun pelatih penyuluh KB yang ditempatkan di Kantor BKKBN. Selain itu setiap tahunnya diadakan pemilihan Penyuluh KB Teladan.

Mengenai prosedur kenaikan pangkat dapat diajukan minimal dalam batas waktu 2 tahun dari kepangkatan terakhir dan telah memenuhi syarat kredit point yang telah ditetapkan. Ketika penulis melakukan penelitian ini, baru dua orang yang disetujui untuk diusulkan ke golongan III b.

6.4.5 Keberhasilan Kerja Ajun PKB Madya

Dari data yang berhasil penulis kumpulkan ditemui kenyataan bahwa 70,68% Ajun PKB Madya yang menjadi responden memiliki keberhasilan kerja dengan kategori sedang dan tinggi. Kemudian dianalisis lebih lanjut melalui program microstat dengan menggunakan uji kesamaan

dua rata-rata: dua pihak ternyata tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara keberhasilan kerja Ajun PKB Madya pria dan Ajun PKB Madya wanita. Namun berdasarkan studi empiris diketahui bahwa terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun PKB Madya pria dan Ajun PKB wanita sebesar 11,61%. Ajun PKB Madya wanita memiliki keberhasilan kerja yang lebih tinggi dari Ajun PKB Madya pria.

Selama ini pihak BKKBN memang lebih banyak menerima Ajun PKB Madya pria daripada wanita. Hal ini dengan pertimbangan lebih mudah ditempatkan di wilayah Kecamatan manapun. Sedangkan Ajun PKB Madya Wanita memiliki keterbatasan dalam hal penempatan, terlebih lagi bagi mereka yang sudah menikah dan harus ikut suami bertugas di lain Kabupaten. Padahal berdasarkan studi empiris ditemui kenyataan bahwa Ajun PKB Madya wanita memiliki tingkat keberhasilan kerja yang lebih tinggi dari Ajun PKB Madya pria. Hal ini sesuai dengan pendapat Anastasi (1958:462) yang mengatakan bahwa secara biologis ada perbedaan antara pria dan wanita dalam beberapa hal, antara lain kekuatan tubuh, sifat anatomi, fungsi fisiologis dan komposisi biokimia. Perbedaan ini mempengaruhi aktivitas, minat dan prestasi seseorang dalam bermacam-macam pekerjaan.

Selanjutnya Lips dan Colwill (1978:366) mengatakan bahwa wanita lebih superior untuk berhubungan dengan orang lain dan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan situasi antar pribadi dibandingkan dengan pria. Pada segi lain wanita juga mempunyai kemampuan lebih baik dalam hal situasi persahabatan dan lebih sensitif untuk memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang lain. Karena itu pekerjaan sebagai Ajun PKB Madya yang berfungsi sebagai motivator untuk mengarahkan, mendorong dan menggerakkan seseorang atau kelompok untuk menjadi Akseptor KB yang mempunyai dua sasaran motivasi yaitu sasaran tidak langsung seperti tokoh masyarakat, generasi muda, tokoh agama, tokoh adat dan lain-lain serta sasaran langsung seperti PUS, peserta KB, ibu balita dan ibu menyusui akan lebih cocok bila dilakukan oleh Ajun PKB Madya wanita.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, para Ajun PKB tersebut dalam melakukan penyuluhan tidak hanya melakukannya secara formil dengan mengumpulkan ibu-ibu di Kantor Kelurahan untuk mendengarkan ceramah saja. Mereka juga melakukan penyuluhan secara tidak formil dengan mendatangi posyandu untuk menanyai langsung ibu-ibu yang sedang menimbang anaknya, atau ke perkumpulan, pengajian ibu-ibu, arisan ibu-ibu PKK dan lain sebagainya.

Ada 4 macam teknik motivasi yang sering mereka lakukan, yaitu:

1. Teknik persuasive edukatif (Membujuk/mengajak).

Yaitu suatu cara motivasi sasaran dengan membujuk dan mengajak sasaran agar setuju dengan norma-norma panutan, yang selanjutnya bersikap dan berperilaku seperti yang kita harapkan. Sebagai contoh adalah seorang ibu yang menggunakan waktu luang untuk memperoleh pendapatan keluarga, tidak dapat melaksanakannya oleh karena terlalu sering melahirkan. Teknik motivasi untuk ibu tersebut adalah persuasif edukatif dan mengajak ibu tersebut agar tidak terlalu sering melahirkan dengan ikut ber-KB.

2. Teknik tekanan kelompok.

Yaitu suatu teknik motivasi yang dilakukan untuk membangkitkan minat seseorang atau sekelompok orang secara tidak langsung agar bersikap positif sesuai dengan sikap yang ditampilkan oleh sebagian besar anggota kelompok. Sebagai contoh adalah seorang anggota kelompok yang belum mau ber-KB dengan IUD, perlu dilakukan motivasi dan memberitahukan kepadanya, bahwa semua anggota kelompoknya sudah menggunakan IUD dan mendapat kemudahan-kemudahan (Pelayanan kesehatan,

kemudahan mendapat kredit bagi kelompok UPPKA dan lain sebagainya).

3. Teknik penerangan/penyadaran

Dilakukan dengan memberikan penerangan yang seluas-luasnya. Sebagai contoh adalah ada peserta KB yang mengalami komplikasi, perlu diberikan penjelasan yang seluas-luasnya tentang efek samping alat kontrasepsi yang dipakainya, bukan hanya segi positifnya (kebaikannya) tetapi juga kekurangannya. Dengan demikian mereka akan tetap menjadi peserta KB lestari.

4. Teknik imbalan/kompensasi

Yaitu suatu cara motivasi yang dilakukan dengan cara memberi imbalan/kompensasi baik berupa materi maupun bukan materi. Sebagai contoh adalah peserta KB lestari mendapat penghargaan kelompok Akseptor yang berhasil mendapat pinjaman untuk mengembangkan usaha (UPPKA) dan sebagainya.

Aqaknya pihak BKKBN telah berupaya untuk meningkatkan keberhasilan kerja para Ajun PKB Madyanya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kalaupun kenyataan yang ditemui di lapangan bahwa kepuasan kerja dan keberhasilan kerja Ajun PKB Madya masih

tergolong tingkat sedang, itu kembali kepada perasaan dan motivasi kerja masing-masing Ajun PKB Madya secara individu. Kepuasan manusia memang tiada batasnya. Namun sebagai karyawan yang tahu berterima kasih tentu akan termotivasi untuk memacu keberhasilan kerjanya.

BAB 7**KESIMPULAN DAN SARAN****7.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menduga bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi ternyata terbukti kebenarannya. Kesimpulan tersebut didasarkan atas hasil analisis yang menunjukkan F hitung sebesar 14,73 lebih besar dari F tabel sebesar 2,53 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,5266 atau 52,66% berarti variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian ini secara serentak memberikan kontribusi sebesar 52,66% terhadap keberhasilan kerja Ajun PKB Madya di Propinsi Jambi. Sisanya sebesar 47,34% menunjukkan kontribusi dari variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

2. Hipotesis yang menduga bahwa faktor finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi ternyata terbukti kebenarannya. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) untuk faktor finansial sebesar 0,2378 atau 23,78% merupakan koefisien determinasi parsial yang memiliki nilai tertinggi bila dibandingkan dengan koefisien determinasi parsial untuk faktor-faktor lainnya yang diamati dalam penelitian ini. Faktor finansial ini menjadi dominan karena Ajun PKB Madya adalah pegawai negeri golongan III A yang memiliki penghasilan relatif kecil.

3. Hipotesis yang menduga bahwa terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya pria dan Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya wanita berdasarkan uji kesamaan dua rata-rata: dua pihak ternyata tidak terbukti kebenarannya. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa t hitung (-0,3570) lebih kecil dari t tabel (1,671) dan probabilitas yang terjadi 0,3612 lebih

besar dari 0,05 maka dapat diartikan tidak terjadi perbedaan secara signifikan antara keberhasilan kerja Ajun PKB Madya pria dan Ajun PKB Madya wanita. Akan tetapi berdasarkan studi empiris ditemui kenyataan bahwa tingkat keberhasilan kerja Ajun PKB Madya wanita lebih tinggi dari Ajun PKB Madya pria. Adanya perbedaan keberhasilan kerja berdasarkan studi empiris ini membuktikan masih berlakunya teori Gender dari Anastasi serta Lips dan Collwill yang mengatakan bahwa perbedaan jenis kelamin akan mengakibatkan perbedaan aktivitas, minat dan prestasi seseorang dalam bermacam-macam pekerjaan.

7.2 Saran

Dalam upaya untuk meningkatkan keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya maka disarankan sebagai berikut:

1. Karena faktor finansial berdasarkan hasil analisis ternyata terbukti mempunyai pengaruh dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya maka untuk memotivasi Ajun PKB Madya agar berpacu meningkatkan keberhasilan kerjanya perlu ditingkatkan pemberian insentif tambahan setiap mereka terjun ke

- lapangan dan diberikan bonus apabila mereka memiliki tingkat keberhasilan kerja yang tinggi.
2. Perlunya pemberian fasilitas kerja berupa kendaraan dinas. Banyak Ajun PKB Madya belum memiliki kendaraan, padahal mereka adalah petugas lapangan yang tingkat mobilitasnya tinggi. Mereka harus terus berkeliling mengunjungi masyarakat di desa binaannya untuk memberikan motivasi. Bagi Ajun PKB Madya yang ditempatkan di daerah terpencil, ketiadaan sarana transportasi ini sering menghambat langkah mereka.
 3. Perlunya memberikan pembinaan dan pengawasan langsung. Selama ini pihak BKKBN hanya menerima laporan saja tentang keberhasilan kerja para Ajun PKB Madyanya. Untuk meningkatkan keberhasilan kerja para Ajun PKB Madya tersebut ada baiknya Pihak BKKBN terus memberikan pembinaan, motivasi dan sekali-sekali terjun langsung ke lapangan melihat hasil kerja Ajun PKB Madya, terutama yang ditempatkan di wilayah desa terpencil.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 1993, Psikologi Perusahaan, Penerbit PT. Trigenda Karya, Bandung.
- Abi Sujak, 1990, Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi), Cetakan Pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Alex. S. Nitisemito, 1983, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anastasi, Anne, 1958, Differential Psychology: Individual and Group Differences in Behavior, Third Edition, The Macmillan Company, Printed in the United States of America.
- A.S. Moenir, 1987, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Cetakan Pertama, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, 1988, Pedoman Tata Cara Kerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB), Jakarta.
- _____, 1992, Tugas Dan Fungsi Serta Mekanisme Kerja Ajun Penyuluh KB Madya, Jakarta.
- Basir Barthos, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, Bumi Aksara, Jakarta.
- Bedjo Siswanto, 1989, Manajemen Tenaga Kerja Ancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Byars, Lloyd L. and Leslie W. Rue, 1984, Human Resources And Personnel Management, Richard D. Irwin Inc, Homewood Illinois 60430, USA.
- Davis, Keith, dan John W. Newstrom, 1994, Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan, Edisi Ketujuh, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Du Brin, Andrew J., 1988, Human Relations A Job Oriented Approach, Fourth Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Emory, C. William, 1980, Business Research Methods, Revised Edition, Richard D. Irwin, INC. Homewood Illinois.
- Fraser, T.M., 1992, Stress dan Kepuasan Kerja, Terjemahan, Seri Manajemen No.114, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr., 1992, Organisasi. Terjemahan, Edisi Kelima, Jilid 1, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, 1993, Behavior In Organizations, Fourth Edition, A Division of Simon And Schuster, Inc. Printed In The United States of America.
- Gudjarati, Damodar, 1993, Ekonometrika Dasar, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gunawan Sumodiningrat, 1994, Ekonometrika Dasar, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi dan Mimi Martini, 1994, Manusia Berkualitas, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, 1994, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Heneman III, Herbert G et al., 1981, Managing Personnel And Human Resources: Strategies And Programs, Dow Jones Irwin Homewood Illinois 60430, USA.
- John Suprihanto, 1988, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Kamaruddin, 1992, Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lips, Hilary M. and Nina Lee Colwill, 1978, The Psychology of Sex Differences, New Jersey, Prentice Hall Inc.

- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989, Metode Penelitian Survei, LPJES, Jakarta.
- Moh. As'ad, 1991, Psikologi Industri, Edisi Keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Moon, Philip, 1994, Penilaian Karyawan, Terjemahan, Seri Manajemen No. 158, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- M. Sudradjad SW, 1988, Mengenal Ekonometrika Pemula, Cetakan Pertama, CV. Armico, Bandung.
- Muhamad Zainuddin, 1988, Metodologi Penelitian, Diklat Bahan Kuliah di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Nusyirwan dan Rossi Sanusi, 1989, Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Di Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Berkala Penelitian Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Seri A: Kelompok Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Humaniora, Yogyakarta.
- Oemar Hamalik, 1993, Psikologi Manajemen, Penerbit PT. Trigenda Karya, Bandung.
- Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti, 1993, Psikologi Dalam Perusahaan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sarwoto, 1977, Dasar-dasar Organisasi Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 1991, Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tyler, Leona E., 1956, The Psychology of Human Differences, Second Edition, Appletown Century Crafts Inc., New York.
- Walizer, Michael H. dan Paul L. Wienir, 1993, Metode Dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan, Terjemahan, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl, 1988, Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalita, Terjemahan, Bina Aksara, Jakarta.

Lampiran 1

**DAFTAR PERTANYAAN
PENELITIAN TENTANG PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEBERHASILAN KERJA AJUN PKB MADYA
DI PROPINSI JAMBI**

DATA RESPONDEN:

- | | | |
|----------------------------|---|---------------------|
| 1. Wilayah Kerja | : | Kec/Kab/Kodya..... |
| 2. Jenis Kelamin | : | |
| 3. Umur | : | |
| 4. Status | : | Kawin/Belum kawin |
| 5. Pendidikan Terakhir | : | Fak:.....Univ:..... |
| 6. Pangkat/golongan | : | |
| 7. Mulai Diterima Bekerja: | : | Tahun..... |

**PERTANYAAN TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA**

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Daftar pertanyaan ini hanya diisi oleh Ajun Penyuluh Keluarga Berencana Madya.
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan sejujurnya berdasarkan perasaan/pendapat Anda, dengan cara melingkari pada butir yang sesuai.
3. Rahasia jawaban Anda dijamin oleh peneliti.

PERTANYAAN:

1. Setelah diangkat sebagai Ajun PKB Madya, Anda dapat merasakan apakah terdapat kesesuaian/ketidaksesuaian pekerjaan dengan minat yang Anda miliki, maka perasaan Anda terhadap tugas yang Anda lakukan saat ini adalah:

a. Sangat puas	d. Tidak puas
b. Puas	e. Sangat tidak puas
c. Tidak dapat memutuskan puas atau tidak	

2. Setelah bekerja sebagai Ajun PKB Madya Anda dapat merasakan apakah ada kesesuaian/ketidaksesuaian antara pekerjaan tersebut dengan bakat yang Anda miliki, maka perasaan Anda terhadap pekerjaan Anda adalah:

a. Sangat puas	d. Tidak puas
b. Puas	e. Sangat tidak puas
c. Tidak dapat memutuskan puas atau tidak	

3. Setelah bekerja sebagai Ajun PKB Madya Anda dapat merasakan apakah ada kesesuaian/ketidaksesuaian antara pekerjaan tersebut dengan ketrampilan yang Anda miliki, maka perasaan Anda terhadap pekerjaan Anda adalah:
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Tidak dapat memutuskan puas atau tidak
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
4. Berdasarkan ketentraman dalam bekerja yang Anda dapatkan dari pekerjaan Anda sebagai Ajun PKB Madya maka perasaan Anda terhadap pekerjaan Anda adalah:
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Tidak dapat memutuskan puas atau tidak
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
5. Berdasarkan kenyataan yang Anda alami saat ini maka perasaan Anda terhadap hubungan kerja dengan Atasan Anda adalah:
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
6. Berdasarkan kenyataan yang Anda alami saat ini maka perasaan Anda terhadap hubungan kerja dengan sesama penyuluh KB di satu kantor Kecamatan di mana Anda ditempatkan adalah:
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
7. Berdasarkan kenyataan yang Anda alami saat ini maka perasaan Anda terhadap hubungan kerja dengan dinas/ instansi vertikal yang terkait dengan pelaksanaan tugas Anda selaku Ajun PKB Madya adalah:
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
8. Berdasarkan peraturan lama jam kerja dalam sehari yang ditetapkan kepada Anda sebagai Ajun PKB Madya maka perasaan Anda terhadap pekerjaan Anda adalah:
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan

9. Berdasarkan peraturan lama waktu istirahat dalam sehari jam kerja yang diberikan kepada Anda maka perasaan Anda terhadap pekerjaan Anda adalah:
- a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
10. Perasaan Anda terhadap sarana perlengkapan kerja yang digunakan untuk membantu Anda dalam melaksanakan tugas adalah:
- a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
11. Perasaan Anda terhadap keputusan penempatan Anda di wilayah Kecamatan di mana Anda ditugaskan saat ini adalah:
- a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Tidak dapat memutuskan puas atau tidak
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
12. Perasaan Anda terhadap gaji yang Anda terima adalah:
- a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
13. Perasaan Anda terhadap berbagai tunjangan yang Anda terima adalah:
- a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
14. Perasaan Anda terhadap sistem promosi jabatan pada instansi Anda adalah:
- a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Tidak dapat memutuskan puas atau tidak
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
15. Perasaan Anda terhadap prosedur pengurusan kenaikan pangkat di instansi tempat Anda bekerja adalah:
- a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Tidak dapat memutuskan memuaskan atau tidak.
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan

PERTANYAAN TENTANG KEBERHASILAN KERJA:

PETUNJUK PENGISIAN:

1. Dimohon kepada Ajun PKB Madya untuk dapat mengisi kolom-kolom yang telah disediakan berdasarkan kenyataan yang sesungguhnya.
2. Hasil pengisian Anda akan dijamin kerahasiaannya dan tidak ada hubungannya dengan penilaian prestasi kerja Anda yang akan dilakukan oleh Atasan.

PENCAPAIAN PESERTA KB BARU
HASIL MOTIVASI AJUN PKB MADYA
BULAN JULI S/D SEPTEMBER 1995

No	Bulan	Jumlah PUS Yang Dimotivasi	Jumlah PUS Yang Menjadi Peserta KB Baru Hasil Motivasi	%
1	Juli			
2	Agustus			
3	September			

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini. Kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner sangat berpengaruh terhadap objektivitas hasil penelitian ini.

Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Dari Daftar Pertanyaan

** TABEL DATA : I

Kasus Nomor	Butir Nomor																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	2	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	74
2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4	5	2	4	4	2	72
3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	69
4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	53
5	5	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	68
6	2	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2	52
7	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	57
8	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	58
9	5	5	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	79
10	4	4	2	2	5	3	3	4	2	4	5	4	4	4	2	5	2	4	2	2	67
11	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	77
12	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	60
13	5	5	5	5	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	71
14	4	4	5	4	3	3	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	74
15	2	2	5	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	66
16	5	5	2	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	73
17	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	5	4	73
18	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	5	4	4	2	5	5	3	4	68
19	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	77
20	4	4	3	2	5	2	2	3	2	2	4	3	4	2	4	5	2	2	2	4	61
21	5	5	4	4	5	3	3	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	78
22	2	2	3	4	5	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	5	4	2	5	4	68
23	2	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	77
24	5	5	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	86
25	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	2	80
26	2	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	2	4	5	5	2	5	4	4	76
27	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	3	76
28	2	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	2	4	4	5	2	3	4	4	67
29	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2	74
30	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	5	81

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pawardiyanto
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1993, Dilindungi UU

Nama Penulis :
 Nama Lembaga : Program S3 Pasca Sarjana - UNAIR
 Alamat : Surabaya

=====
 Nama Peneliti : SHOFIA AMIN
 Nama Lembaga : PROGRAM PASCASARJANA UNAIR
 Tgl. Analisis : 8 OKTOBER 1995
 Nama Berkas : 1
 Nama Dokumen : 1

=====
 Nama Konstrak :

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
 Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
 Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
 Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
 Butir 5 = Rekaman Nomor : 5

Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
 Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
 Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
 Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
 Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Butir 11 = Rekaman Nomor : 11
 Butir 12 = Rekaman Nomor : 12
 Butir 13 = Rekaman Nomor : 13
 Butir 14 = Rekaman Nomor : 14
 Butir 15 = Rekaman Nomor : 15

Butir 16 = Rekaman Nomor : 16
 Butir 17 = Rekaman Nomor : 17
 Butir 18 = Rekaman Nomor : 18
 Butir 19 = Rekaman Nomor : 19
 Butir 20 = Rekaman Nomor : 20

Cacah Kasus Semula : 30
 Cacah Data Hilang : 0
 Cacah Kasus Jalan : 30

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.538	0.425	0.009	sahih
2	0.459	0.351	0.027	sahih
3	0.528	0.412	0.011	sahih
4	0.376	0.230	0.110	gugur
5	0.512	0.419	0.010	sahih
6	0.531	0.457	0.005	sahih
7	0.248	0.166	0.308	gugur
8	0.181	0.060	0.376	gugur
9	0.592	0.507	0.002	sahih
10	0.570	0.478	0.004	sahih
11	0.637	0.555	0.001	sahih
12	0.684	0.616	0.000	sahih
13	0.553	0.452	0.006	sahih
14	0.572	0.510	0.002	sahih
15	0.033	-0.085	0.330	gugur
16	0.554	0.467	0.005	sahih
17	0.090	-0.029	0.436	gugur
18	0.578	0.482	0.004	sahih
19	0.473	0.368	0.022	sahih
20	0.499	0.391	0.015	sahih

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
Program : Uji-Keandalan Teknik Genap-Gasal
Edisi : Sutrisno Hadi dan Seno Pawardiyanto
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1993, Dilindungi UU

Nama Pemilik :
Nama Lembaga : Program S3 Pasca Sarjana - UNAIR
A l a m a t : Surabaya

=====

Nama Peneliti : SHOFIA AMIN
Nama Lembaga : PROGRAM PASCASARJANA UNAIR
Tgl. Analisis : 8 OKTOBER 1995
Nama Berkas : 1
Nama Dokumen : 1

Nama Konstrak :

Butir 1 = Rekanan Nomor : 1
Butir 2 = Rekanan Nomor : 2
Butir 3 = Rekanan Nomor : 3
Butir 5 = Rekanan Nomor : 5
Butir 6 = Rekanan Nomor : 6
Butir 9 = Rekanan Nomor : 9
Butir 10 = Rekanan Nomor : 10
Butir 11 = Rekanan Nomor : 11
Butir 12 = Rekanan Nomor : 12
Butir 13 = Rekanan Nomor : 13
Butir 14 = Rekanan Nomor : 14
Butir 16 = Rekanan Nomor : 16
Butir 18 = Rekanan Nomor : 18
Butir 19 = Rekanan Nomor : 19
Butir 20 = Rekanan Nomor : 20

TABEL RANGKUMAN ANALISIS

```
=====
Cacah Butir Sahih : MS = 15
Cacah Kasus Semula : N = 30
Cacah Data Hilang : NG = 0
Cacah Kasus Jalan : NJ = 30

Sigma X (Genap) : dX = 851
Sigma X Kuadrat : dX2 = 24655
Sigma Y (Gasal) : dY = 735
Sigma Y Kuadrat : dY2 = 18493
Sigma Tangkar XY : dXY = 21255

Koef. Keandalan : rtt = 0.811
Spearman Brown : rbb = 0.896
Peluang Ralat : p = 0.000

Status : Andal
=====
```

Lampiran 3 : Data Variabel Y, X1, X2, X3 dan X4

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 50 NUMBER OF VARIABLES: 5

	Y	X1	X2	X3	X4
1	88.80	3.75	3.87	4.25	3.75
2	88.55	3.75	3.87	3.75	3.75
3	83.84	4.00	3.00	4.00	2.75
4	28.51	2.50	2.00	2.25	2.50
5	88.51	4.25	3.33	3.25	3.25
6	38.31	2.50	2.00	2.25	2.25
7	38.81	3.25	2.00	2.50	2.75
8	38.06	3.50	2.87	2.50	2.50
9	87.05	4.75	3.87	3.50	3.75
10	80.53	3.75	3.00	4.25	3.25
11	63.19	4.25	3.33	3.25	3.75
12	40.16	3.25	2.87	2.75	2.50
13	53.85	4.75	3.87	2.50	3.00
14	58.82	4.00	3.00	4.00	3.75
15	58.31	3.25	4.00	3.25	3.50
16	58.48	3.75	3.87	3.75	3.50
17	58.11	4.25	3.33	3.75	4.00
18	50.80	2.75	3.33	4.00	3.50
19	50.13	4.75	3.87	3.75	3.25
20	57.88	4.00	2.00	3.25	3.25
21	58.88	4.75	2.33	4.25	4.00
22	52.58	3.50	3.87	4.00	3.50
23	50.28	4.00	3.33	3.00	3.75
24	48.28	4.25	4.00	3.25	3.50
25	42.22	2.75	4.00	3.25	3.00
26	45.82	3.50	3.87	4.00	3.50
27	70.73	3.50	4.30	3.25	4.50
28	41.57	2.75	4.30	3.50	2.50
29	44.58	4.75	3.87	3.75	3.50
30	51.50	3.00	3.00	3.50	4.00
31	58.58	3.50	3.87	4.00	3.50
32	37.87	3.50	3.33	4.25	2.75
33	42.17	4.50	4.30	2.50	3.50
34	48.38	3.00	2.87	4.00	3.50
35	84.55	4.75	3.87	3.50	3.50
36	42.58	3.50	4.87	3.00	3.00
37	38.58	2.50	4.00	2.50	3.25
38	57.77	4.50	4.30	3.75	4.00
39	57.80	4.50	4.87	3.00	3.25
40	38.78	2.50	3.87	3.00	3.00
41	48.28	3.50	4.30	3.25	3.50
42	45.48	3.25	4.30	3.75	3.00
43	58.33	3.00	3.33	3.00	4.00
44	81.82	3.50	4.00	3.50	4.00
45	82.28	5.00	4.33	4.50	4.50
46	55.88	4.25	4.00	4.25	4.00
47	81.34	3.50	4.00	3.25	4.50
48	58.08	3.75	3.87	4.00	4.00
49	52.38	2.75	3.87	2.75	4.00
50	54.52	3.75	3.87	3.75	3.75
51	84.73	5.00	3.33	3.75	4.25
52	38.77	2.50	2.33	3.25	3.50
53	57.74	4.75	3.87	3.00	4.00
54	40.24	2.75	2.87	3.25	3.50
55	58.33	3.50	3.87	4.00	4.25
56	38.88	2.75	3.33	3.50	2.75
57	37.28	4.75	3.33	3.50	3.50
58	41.43	3.50	3.00	3.75	3.75

Lampiran 4 : Hasil Perhitungan Analisis Regresi

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

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 58 NUMBER OF VARIABLES: 5

INDEX	NAME	MEAN	STD. DEV.
1	X1	3.6940	.7420
2	X2	3.4741	.6689
3	X3	3.4483	.5815
4	X4	3.4871	.5388
DEP. VAR.:	Y	51.8229	10.2671

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 53)	PROB.	PARTIAL R ²
X1	4.0357	1.4489	2.783	.00744	.1275
X2	.3738	1.5519	.241	.81070	.0011
X3	2.9234	1.9361	1.510	.13699	.0412
X4	8.7296	2.1488	4.066	.00018	.2378
CONSTANT	-4.8040				

STD. ERROR OF EST. = 7.3259

ADJUSTED R SQUARED = .4909
 R SQUARED = .5286
 MULTIPLE R = .7257

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	3164.0726	4	791.0181	14.739	3.701E-08
RESIDUAL	2844.4294	53	53.6685		
TOTAL	6008.5020	57			

Lampiran 5 : Hasil Perhitungan Uji Multikolinear

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

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 58 NUMBER OF VARIABLES: 5

 Uji MULTIKOLINIER

	X1	X2	X3	X4
X1	1.00000			
X2	.24934	1.00000		
X3	.30086	.17272	1.00000	
X4	.38482	.32917	.42537	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .21827
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .25835

N = 58

Lampiran 6 : Hasil Perhitungan Korelasi Spearman

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

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 58 NUMBER OF VARIABLES: 10

KORELASI SPEARMAN

	RANK RES	RANK X1
RANK RES	1.00000	
RANK X1	.30248	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .21827
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .25835

N = 58

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

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 58 NUMBER OF VARIABLES: 10

KORELASI SPEARMAN

	RANK RES	RANK X2
RANK RES	1.00000	
RANK X2	-.00407	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .21827
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .25835

N = 58

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

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 58 NUMBER OF VARIABLES: 10

 KORELASI SPEARMAN

	RANK RES	RANK X3
RANK RES	1.00000	
RANK X3	.08879	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .21827
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .25835

N = 58

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

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 58 NUMBER OF VARIABLES: 10

 KORELASI SPEARMAN

	RANK RES	RANK X4
RANK RES	1.00000	
RANK X4	-.00652	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .21827
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .25835

N = 58

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 50 NUMBER OF VARIABLES: 5

	RESIDU	X1	X2	X3	X4
1	12.14	3.75	3.67	4.25	3.75
2	14.25	3.75	3.67	3.75	3.75
3	15.50	4.00	3.00	4.00	2.75
4	5.02	2.50	2.00	2.25	2.50
5	15.15	4.25	3.33	3.25	3.25
6	4.16	2.50	2.00	2.25	2.25
7	1.36	3.25	2.00	2.50	2.75
8	.29	3.50	2.67	2.50	2.50
9	8.45	4.75	3.67	3.50	3.75
10	8.30	3.75	3.00	4.25	3.25
11	7.48	4.25	3.33	3.25	3.75
12	1.09	3.25	2.67	2.75	2.50
13	4.82	4.75	3.67	2.50	3.00
14	3.13	4.00	3.00	4.00	3.75
15	6.55	3.25	4.00	3.25	3.50
16	3.38	3.75	3.67	3.75	3.50
17	3.26	4.25	3.33	3.75	4.00
18	1.11	2.75	3.33	4.00	3.50
19	4.04	4.75	3.67	3.75	3.25
20	8.00	4.00	2.00	3.25	3.25
21	2.59	4.75	2.33	4.25	4.00
22	.26	3.50	3.67	4.00	3.50
23	3.73	4.00	3.33	3.00	3.75
24	7.51	4.25	4.00	3.25	3.50
25	1.16	2.75	4.00	3.25	3.00
26	8.92	3.50	3.67	4.00	3.50
27	11.12	3.50	4.30	3.25	4.50
28	1.71	2.75	4.30	3.50	2.50
29	12.59	4.75	3.67	3.75	3.50
30	1.97	3.00	3.00	3.50	4.00
31	3.72	3.50	3.67	4.00	3.50
32	8.03	3.50	3.33	4.25	2.75
33	10.56	4.50	4.30	2.50	3.50
34	4.06	3.00	2.67	4.00	3.50
35	8.13	4.75	3.67	3.50	3.50
36	3.34	3.50	4.67	3.00	3.00
37	3.79	2.50	4.00	2.50	3.25
38	2.97	4.50	4.30	3.75	4.00
39	5.46	4.50	4.67	3.00	3.25
40	2.74	2.50	3.67	3.00	3.00
41	4.59	3.50	4.30	3.25	3.50
42	1.49	3.25	4.30	3.75	3.00
43	6.19	3.00	3.33	3.00	4.00
44	6.05	3.50	4.00	3.50	4.00
45	7.04	5.00	4.33	4.50	4.50
46	5.40	4.25	4.00	4.25	4.00
47	1.84	3.50	4.00	3.25	4.50
48	2.12	3.75	3.67	4.00	4.00
49	1.88	2.75	3.67	2.75	4.00
50	.78	3.75	3.67	3.75	3.75
51	.15	5.00	3.33	3.75	4.25
52	8.34	2.50	2.33	3.25	3.50
53	1.59	4.75	3.67	3.00	4.00
54	7.01	2.75	2.67	3.25	3.50
55	1.06	3.50	3.67	4.00	4.25
56	1.98	2.75	3.33	3.50	2.75
57	19.04	4.75	3.33	3.50	3.50
58	12.61	3.50	3.00	3.75	3.75

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 58 NUMBER OF VARIABLES: 10

	RANK RES	RANK X1	RANK X2	RANK X3	RANK X4
1	52.0	33.5	34.0	55.0	39.5
2	55.0	33.5	34.0	30.5	39.5
3	57.0	38.5	13.0	48.0	7.5
4	35.0	3.0	2.5	1.5	3.5
5	56.0	43.0	20.5	21.0	17.5
6	29.0	3.0	2.5	1.5	1.0
7	9.0	16.5	2.5	5.0	7.5
8	3.0	24.5	8.5	5.0	3.5
9	48.0	52.5	34.0	30.0	39.5
10	47.0	33.5	13.0	55.0	17.5
11	43.0	43.0	20.5	21.0	39.5
12	6.0	18.5	8.5	6.5	3.5
13	31.0	52.5	34.0	5.0	12.0
14	21.0	38.5	13.0	48.0	39.5
15	38.0	18.5	46.0	21.0	28.0
16	24.0	33.5	34.0	38.5	28.0
17	22.0	43.0	20.5	38.5	48.5
18	7.0	8.5	20.5	48.0	28.0
19	32.0	52.5	34.0	38.5	17.5
20	45.0	38.5	2.5	21.0	17.5
21	18.0	52.5	5.5	55.0	48.5
22	2.0	24.5	34.0	48.0	28.0
23	26.0	38.5	20.5	12.5	39.5
24	44.0	43.0	46.0	21.0	28.0
25	8.0	8.5	48.0	21.0	12.0
26	40.0	24.5	34.0	48.0	28.0
27	51.0	24.5	52.5	21.0	57.0
28	12.0	8.5	52.5	30.0	3.5
29	53.0	52.5	34.0	38.5	28.0
30	15.0	13.0	13.0	30.0	48.5
31	25.0	24.5	34.0	48.0	28.0
32	49.0	24.5	20.5	55.0	7.5
33	50.0	47.0	52.5	5.0	28.0
34	28.0	13.0	8.5	48.0	28.0
35	46.0	52.5	34.0	30.0	28.0
36	23.0	24.5	57.5	12.5	12.0
37	27.0	3.0	46.0	5.0	17.5
38	20.0	47.0	52.5	38.5	48.5
39	34.0	47.0	57.5	12.5	17.5
40	19.0	3.0	34.0	12.5	12.0
41	30.0	24.5	52.5	21.0	28.0
42	10.0	16.5	52.5	38.5	12.0
43	37.0	13.0	20.5	12.5	48.5
44	36.0	24.5	46.0	30.0	48.5
45	42.0	57.5	56.0	58.0	57.0
46	33.0	43.0	48.0	55.0	48.5
47	13.0	24.5	46.0	21.0	57.0
48	17.0	33.5	34.0	48.0	48.5
49	14.0	8.5	34.0	8.5	48.5
50	4.0	33.5	34.0	38.5	39.5
51	1.0	57.5	20.5	38.5	54.5
52	38.0	3.0	5.5	21.0	28.0
53	11.0	52.5	34.0	12.5	48.5
54	41.0	6.5	8.5	21.0	28.0
55	5.0	24.5	34.0	48.0	54.5
56	16.0	8.5	20.5	30.0	7.5
57	58.0	52.5	20.5	30.0	28.0
58	54.0	24.5	13.0	38.5	39.5

Lampiran 7 : Hasil Perhitungan Durbin Watson

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
1	88.800	58.781	12.1387	
2	68.550	55.300	14.2504	
3	63.840	48.058	15.5805	
4	28.510	34.334	-5.8240	*
5	88.510	51.384	15.1461	
6	38.310	32.152	4.1584	
7	38.810	40.274	-1.3640	*
8	38.060	39.351	-.2908	*
9	87.050	58.604	8.4456	*
10	80.530	52.148	8.3838	*
11	83.180	55.728	7.4613	*
12	40.160	39.073	1.0872	*
13	53.850	48.134	4.8162	*
14	58.920	58.788	3.1310	*
15	58.310	49.781	6.5481	*
16	58.480	53.117	3.3628	*
17	58.110	58.373	-3.2628	*
18	50.800	48.885	1.1147	*
19	50.130	54.870	-4.8405	*
20	57.880	48.858	8.0019	*
21	58.880	62.478	-2.5887	*
22	52.580	52.838	-.2581	*
23	50.280	53.888	-3.7288	*
24	48.280	53.787	-7.5068	*
25	42.220	43.378	-1.1583	*
26	45.820	52.838	-8.9191	*
27	70.730	58.812	11.1185	*
28	41.570	38.858	1.7138	*
29	44.580	57.153	-12.5829	*
30	51.500	53.474	-1.9741	*
31	58.580	52.838	3.7209	*
32	37.870	48.888	-8.0258	*
33	42.170	52.725	-10.5550	*
34	48.380	50.448	-4.0577	*
35	84.550	58.422	8.1280	*
36	42.580	45.825	-3.3445	*
37	38.580	42.358	-3.7892	*
38	57.770	80.744	-2.9741	*
39	57.800	52.143	5.4574	*
40	38.780	41.515	-2.7352	*
41	48.280	50.882	-4.5918	*
42	45.480	48.870	-1.4888	*
43	58.330	52.136	6.1943	*
44	61.820	55.885	8.0545	*
45	82.280	88.330	-7.0405	*
46	53.880	81.085	-5.4048	*
47	81.340	58.488	1.8408	*
48	58.080	58.213	-2.1228	*
49	52.380	50.523	1.8671	*
50	54.520	55.300	-.7786	*
51	84.730	84.582	.1481	*
52	38.770	48.110	-8.3403	*
53	57.740	58.325	-1.5851	*
54	40.240	47.248	-7.0082	*
55	58.330	58.388	-1.0583	*
56	38.880	41.878	-1.9884	*
57	37.280	58.285	-19.0350	*
58	41.430	54.040	-12.6104	*

DURBIN-WATSON TEST = 1.3855

Lampiran 8 : Hasil Perhitungan Untuk Uji Kesamaan Rata-Rata : 2 Pihak

HEADER DATA FOR: D:1 LABEL:
NUMBER OF CASES: 42 NUMBER OF VARIABLES: 2

	Y1	Y2
1	88.80	58.33
2	89.55	61.92
3	83.84	62.29
4	28.51	55.68
5	88.51	81.34
6	36.31	56.09
7	38.81	52.39
8	39.08	54.52
9	67.05	84.73
10	60.53	39.77
11	63.18	57.74
12	40.18	40.24
13	53.85	58.33
14	58.82	39.68
15	58.31	37.26
16	58.48	41.43
17	58.11	MISSING
18	50.80	MISSING
19	50.13	MISSING
20	57.88	MISSING
21	58.88	MISSING
22	52.58	MISSING
23	50.26	MISSING
24	48.29	MISSING
25	42.22	MISSING
26	45.92	MISSING
27	70.73	MISSING
28	41.57	MISSING
29	44.58	MISSING
30	51.50	MISSING
31	58.56	MISSING
32	37.87	MISSING
33	42.17	MISSING
34	48.38	MISSING
35	64.55	MISSING
38	42.58	MISSING
37	38.58	MISSING
38	57.77	MISSING
39	57.60	MISSING
40	38.78	MISSING
41	48.29	MISSING
42	45.48	MISSING

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

HEADER DATA FOR: B:1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 42 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: POOLED ESTIMATE OF VARIANCE

	GROUP 1	GROUP 2
MEAN =	51.5236	52.6088
STD. DEV. =	10.6252	9.5434
N =	42	16
	DIFFERENCE =	-1.0852
STD. ERROR OF DIFFERENCE =		3.0397

T = -.3570 (D.F. = 56) GROUP 1: Y1
 GROUP 2: Y2

PROB. = .3612

Lampiran 9 : Tabel t

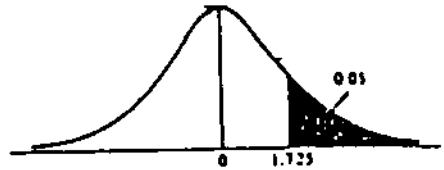
Tabel A.2. Percentage Points of the t-Distribution

Example

$Pr(t > 2.086) = 0.025$

$Pr(t > 1.725) = 0.05$ for $df = 20$

$Pr(|t| > 1.725) = 0.10$



Pr α	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.30	0.10	0.05	0.02	0.010	0.002
1	1.000	1.079	1.314	1.706	3.082	6.315	318.31
2	0.816	1.088	1.320	1.753	3.182	6.965	22.327
3	0.765	1.098	1.327	1.782	3.249	7.461	10.214
4	0.741	1.105	1.332	1.801	3.299	7.709	7.173
5	0.727	1.110	1.337	1.812	3.347	7.910	5.891
6	0.718	1.114	1.341	1.825	3.385	8.071	5.208
7	0.711	1.118	1.345	1.837	3.413	8.188	4.785
8	0.706	1.121	1.349	1.848	3.441	8.289	4.501
9	0.703	1.124	1.352	1.858	3.467	8.375	4.297
10	0.700	1.127	1.355	1.867	3.491	8.447	4.144
11	0.697	1.130	1.358	1.876	3.513	8.507	4.025
12	0.695	1.133	1.361	1.884	3.532	8.558	3.930
13	0.694	1.135	1.363	1.891	3.549	8.601	3.852
14	0.692	1.137	1.365	1.897	3.564	8.637	3.787
15	0.691	1.139	1.367	1.903	3.578	8.667	3.733
16	0.690	1.141	1.369	1.908	3.591	8.691	3.686
17	0.689	1.143	1.371	1.913	3.603	8.710	3.646
18	0.688	1.145	1.373	1.917	3.615	8.726	3.610
19	0.688	1.147	1.375	1.921	3.626	8.739	3.579
20	0.687	1.149	1.377	1.925	3.637	8.751	3.552
21	0.686	1.151	1.379	1.929	3.646	8.761	3.527
22	0.686	1.152	1.381	1.933	3.654	8.770	3.505
23	0.685	1.154	1.383	1.937	3.661	8.778	3.485
24	0.685	1.155	1.385	1.940	3.668	8.785	3.467
25	0.684	1.156	1.387	1.943	3.674	8.791	3.450
26	0.684	1.157	1.389	1.946	3.680	8.797	3.435
27	0.684	1.158	1.391	1.948	3.685	8.802	3.421
28	0.683	1.159	1.393	1.951	3.690	8.807	3.408
29	0.683	1.160	1.395	1.953	3.695	8.811	3.396
30	0.683	1.161	1.397	1.955	3.699	8.815	3.385
40	0.681	1.163	1.399	1.959	3.707	8.826	3.307
60	0.679	1.165	1.401	1.963	3.715	8.835	3.232
120	0.677	1.167	1.403	1.966	3.722	8.842	3.160
∞	0.674	1.169	1.405	1.968	3.728	8.848	3.090

Source: E.S. Pearson and H.O. Hartley (eds), *Biometrika Tables for Statisticians*, Vol. 1, New York: Cambridge University Press, 1966.

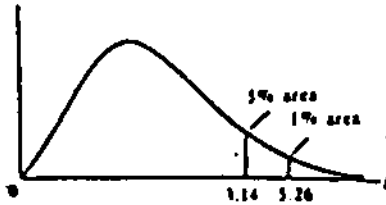
Lampiran 10 : Tabel F

Tabel A-3. UPPER Percentage Points of the F-Distribution

Example

- Pr (F > 1.59) = 0.25
- Pr (F > 2.42) = 0.10
- Pr (F > 3.14) = 0.05
- Pr (F > 5.26) = 0.01

for df $N_1 = 10$
and $N_2 = 9$



df for denominator N_2	df for numerator N_1												
	Pr	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	.25	3.01	7.50	8.20	8.58	8.82	8.98	9.10	9.19	9.26	9.32	9.36	9.41
	.10	3.99	49.5	13.4	13.6	13.7	13.8	13.9	14.0	14.1	14.2	14.3	14.3
	.05	16.1	200	21.6	22.1	22.5	22.8	23.1	23.3	23.5	23.7	23.8	23.9
	.01	98.3	99.8	99.2	99.2	99.2	99.2	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4
2	.25	2.57	3.00	3.13	3.23	3.28	3.31	3.34	3.35	3.37	3.38	3.39	3.39
	.10	3.31	9.02	9.16	9.24	9.29	9.31	9.33	9.33	9.34	9.34	9.34	9.34
	.05	10.3	19.8	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4
	.01	98.3	99.8	99.2	99.2	99.2	99.2	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4	99.4
3	.25	2.62	3.28	3.34	3.39	3.41	3.42	3.43	3.44	3.44	3.44	3.45	3.45
	.10	3.34	3.46	3.49	3.54	3.51	3.50	3.51	3.51	3.51	3.51	3.52	3.52
	.05	10.1	9.13	9.28	9.12	9.01	8.94	8.99	8.95	8.91	8.79	8.76	8.74
	.01	34.1	30.1	29.3	28.3	28.2	27.9	27.7	27.3	27.3	27.2	27.1	27.0
4	.25	1.81	2.02	2.01	2.04	2.07	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08
	.10	4.54	4.31	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.97	3.94	3.92	3.91	3.90
	.05	7.71	6.94	6.59	6.39	6.16	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91
	.01	31.2	18.8	16.7	16.0	15.1	15.2	15.0	14.6	14.7	14.5	14.4	14.4
5	.25	1.69	1.85	1.84	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89
	.10	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.31	3.30	3.29	3.27
	.05	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.71	4.68
	.01	16.1	13.3	12.1	11.4	11.0	10.7	10.5	10.3	10.2	10.1	9.96	9.90
6	.25	1.62	1.76	1.76	1.79	1.79	1.79	1.79	1.79	1.79	1.79	1.79	1.79
	.10	3.78	3.44	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90
	.05	5.99	5.16	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00
	.01	13.7	10.9	9.78	9.15	8.75	8.47	8.24	8.10	7.96	7.87	7.79	7.71
7	.25	1.57	1.70	1.71	1.73	1.71	1.71	1.70	1.70	1.69	1.69	1.69	1.68
	.10	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.82	2.78	2.75	2.73	2.70	2.68	2.67
	.05	5.59	4.74	4.31	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57
	.01	12.2	9.35	8.43	7.83	7.44	7.19	6.99	6.84	6.72	6.62	6.54	6.47
8	.25	1.54	1.66	1.67	1.68	1.68	1.68	1.64	1.64	1.63	1.63	1.63	1.62
	.10	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50
	.05	5.33	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28
	.01	11.3	8.65	7.59	7.01	6.62	6.37	6.18	6.03	5.91	5.81	5.73	5.66
9	.25	1.51	1.62	1.63	1.63	1.62	1.61	1.60	1.60	1.59	1.59	1.59	1.58
	.10	3.34	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38
	.05	5.12	4.24	3.84	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07
	.01	10.6	8.02	6.96	6.42	6.04	5.80	5.61	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11

Sumber: Sama dengan Tabel A-2.

Tabel A-3 Lanjutan

df for denominator N_2	df for numerator N_1												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
12	10	1.40	1.41	1.41	1.41	1.41	1.42	1.41	1.40	1.39	1.39	1.38	1.37
	20	1.35	1.36	1.35	1.35	1.35	1.36	1.35	1.34	1.33	1.33	1.32	1.31
	30	1.30	1.31	1.30	1.30	1.30	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.26
	40	1.25	1.26	1.25	1.25	1.25	1.26	1.25	1.24	1.23	1.23	1.22	1.21
24	10	1.47	1.48	1.47	1.47	1.47	1.48	1.47	1.46	1.45	1.44	1.43	1.42
	20	1.42	1.43	1.42	1.42	1.42	1.43	1.42	1.41	1.40	1.39	1.38	1.37
	30	1.37	1.38	1.37	1.37	1.37	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32
	40	1.32	1.33	1.32	1.32	1.32	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27
36	10	1.54	1.55	1.54	1.54	1.54	1.55	1.54	1.53	1.52	1.51	1.50	1.49
	20	1.49	1.50	1.49	1.49	1.49	1.50	1.49	1.48	1.47	1.46	1.45	1.44
	30	1.44	1.45	1.44	1.44	1.44	1.45	1.44	1.43	1.42	1.41	1.40	1.39
	40	1.39	1.40	1.39	1.39	1.39	1.40	1.39	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34
48	10	1.61	1.62	1.61	1.61	1.61	1.62	1.61	1.60	1.59	1.58	1.57	1.56
	20	1.56	1.57	1.56	1.56	1.56	1.57	1.56	1.55	1.54	1.53	1.52	1.51
	30	1.51	1.52	1.51	1.51	1.51	1.52	1.51	1.50	1.49	1.48	1.47	1.46
	40	1.46	1.47	1.46	1.46	1.46	1.47	1.46	1.45	1.44	1.43	1.42	1.41
60	10	1.68	1.69	1.68	1.68	1.68	1.69	1.68	1.67	1.66	1.65	1.64	1.63
	20	1.63	1.64	1.63	1.63	1.63	1.64	1.63	1.62	1.61	1.60	1.59	1.58
	30	1.58	1.59	1.58	1.58	1.58	1.59	1.58	1.57	1.56	1.55	1.54	1.53
	40	1.53	1.54	1.53	1.53	1.53	1.54	1.53	1.52	1.51	1.50	1.49	1.48
120	10	1.75	1.76	1.75	1.75	1.75	1.76	1.75	1.74	1.73	1.72	1.71	1.70
	20	1.70	1.71	1.70	1.70	1.70	1.71	1.70	1.69	1.68	1.67	1.66	1.65
	30	1.65	1.66	1.65	1.65	1.65	1.66	1.65	1.64	1.63	1.62	1.61	1.60
	40	1.60	1.61	1.60	1.60	1.60	1.61	1.60	1.59	1.58	1.57	1.56	1.55
200	10	1.82	1.83	1.82	1.82	1.82	1.83	1.82	1.81	1.80	1.79	1.78	1.77
	20	1.77	1.78	1.77	1.77	1.77	1.78	1.77	1.76	1.75	1.74	1.73	1.72
	30	1.72	1.73	1.72	1.72	1.72	1.73	1.72	1.71	1.70	1.69	1.68	1.67
	40	1.67	1.68	1.67	1.67	1.67	1.68	1.67	1.66	1.65	1.64	1.63	1.62
∞	10	1.89	1.90	1.89	1.89	1.89	1.90	1.89	1.88	1.87	1.86	1.85	1.84
	20	1.84	1.85	1.84	1.84	1.84	1.85	1.84	1.83	1.82	1.81	1.80	1.79
	30	1.79	1.80	1.79	1.79	1.79	1.80	1.79	1.78	1.77	1.76	1.75	1.74
	40	1.74	1.75	1.74	1.74	1.74	1.75	1.74	1.73	1.72	1.71	1.70	1.69

Sumber: Sama dengan Tabel A-2.

LAMPIRAN V: TABEL F (G = 2)
 DAFTAR - KEBERSAN UNTUK PEMBILANG

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	"
1	161	100	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18.3	19.0	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3
3	10.1	9.35	9.20	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.70	8.64	8.64	8.63	8.39	8.37	8.35	8.33
4	7.71	6.94	6.39	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.73	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.39	5.03	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.26	4.21	4.13	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.75	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.73	3.87	3.49	3.26	3.10	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.39	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.02	2.91	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.23	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.92	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
30	4.17	3.32	2.93	2.69	2.53	2.41	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.06	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.73	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.37	1.29
"	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.25	1.00

Sumber : John E. Freund & Frank J. Williams, *Modern Business Statistics*, 4th Edition, Prentice Hall, Inc., 1963.

Lampiran 11 : Tabel Durbin Watson

TABEL DURBIN-WATSON
(DERAJAT KEMAKNAAAN 5%)

n	k' = 1		k' = 2		k' = 3		k' = 4		k' = 5	
	dL DW	dU DW	dL DW	dU DW	dL DW	dU DW	dL DW	dU DW	dL DW	dU DW
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	0.96	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	1.11	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	1.53	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	1.61	1.68	1.61	1.70	1.59	1.73	1.57	1.75	1.54	1.78
95	1.61	1.69	1.62	1.71	1.60	1.73	1.58	1.75	1.56	1.78
100	1.63	1.69	1.63	1.72	1.61	1.74	1.59	1.76	1.57	1.78

k' jumlah variabel penjelaskn. 173