

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Gerakan Keluarga Berencana (KB) telah berjalan selama kurang lebih seperempat abad. Kurun waktu selama itu, barangkali tidaklah cukup ,menghasilkan suatu bangunan masyarakat yang bahagia dan sejahtera. Meskipun demikian, dapat dikatakan bahwa masa sepanjang itu program nasional KB telah memengaruhi situasi kependudukan di Indonesiaterutama berkaitan dengan tingkat pertumbuhan penduduk yang semakin lama semakin meningkat. Seperti yang disebutkan dalam UU No.52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga bahwa perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga adalah upaya terencana untuk mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan mengembangkan kualitas penduduk pada seluruh dimensi penduduk.(1,2)

Data sensus penduduk 2010 menunjukkan bahwa jumlah penduduk muda < 20 tahun sebanyak 63,20 %. Dari jumlah tersebut ternyata yang menikah di usia muda di Indonesia dengan usia 10-14 tahun pada tahun 2010 sebanyak 0,2 %. Meskipun proporsi kecil, namun hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 22.000 wanita muda berusia 10-14 tahun di Indonesia sudah menikah. Jumlah dari perempuan muda berusia 15-19 yang menikah lebih besar jika dibandingkan dengan laki-laki muda berusia 15-19 tahun, yaitu 11,7 % dibandingkan dengan 1,6 %. Selain itu, diantara kelompok umur perempuan 20-24 tahun lebih dari 56,2 %

sudah menikah. Hasil sensus penduduk 2010 menunjukkan rata-rata usia menikah pertama justru cenderung menurun (lebih muda) menjadi sekitar 19 tahun. Putus sekolah mendorong orang untuk menikah muda. Semakin muda menikah, semakin besar peluang memiliki banyak anak. Hal ini akan diperparah oleh kondisi tanpa pelayanan Keluarga Berencana (KB). Dampaknya, risiko kematian ibu, bayi, dan anak juga akan meningkat. Ini dapat berpengaruh terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs).⁽³⁾

Berdasarkan UU No. 52 Tahun 2009 disebutkan bahwa KB yaitu upaya untuk mengatur kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga berkualitas. Keluarga berencana menurut Hartanto adalah tindakan yang membantu pasangan suami isteri untuk menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, mendapatkan kelahiran yang memang diinginkan, mengatur interval diantara kelahiran, mengontrol waktu kelahiran dan menentukan jumlah anak dalam keluarga.^(2,4)

Tujuan umum program KB adalah membentuk keluarga kecil sesuai dengan kekuatan sosial ekonomi dengan cara pengaturan kelahiran anak agar diperoleh suatu keluarga bahagia dan sejahtera yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam upaya akselerasi pembangunan kependudukan dan keluarga berencana (KKB), dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Strategi (Renstra) BKKBN tahun 2010-2014, maka telah direvisi sasaran yang hendak dicapai pada tahun 2014. Sasaran yang hendak dicapai pada tahun 2014 adalah *Total Fertility Rate* (TFR)

sebesar 2,36, *Contraceptive Prevalence Rate* (CPR) sebesar 60,1% dan *unmet need* sebesar 6,5%. Dalam satu dekade terakhir, keberhasilan pelayanan keluarga berencana di Indonesia mengalami suatu keadaan stagnan yang ditandai dengan kurangnya perbaikan beberapa indikator KB yaitu CPR, *unmet need* dan *Total Fertility Rate* (TFR).(5,6)

Contraceptive Prevalensi Rate (CPR) adalah jumlah seluruh perempuan usia reproduksi (15-49 tahun) berdasar status perkawinan, dan jumlah perempuan usia reproduksi yang sedang menggunakan suatu metode kontrasepsi. *Total fertility rate* (TFR) adalah jumlah anak rata-rata yang akan dilahirkan oleh seorang perempuan pada akhir masa reproduksinya. *Unmet need* dapat didefinisikan sebagai kelompok yang belum terpenuhi kebutuhan kontrasepsinya, mencakup pria atau wanita usia subur yang sudah menikah atau hidup bersama dianggap aktif secara seksual yang tidak menggunakan metode kontrasepsi, baik yang tidak ingin punya anak lagi ataupun menunda kelahiran berikutnya. Menurut Westoff dalam BKKBN hasil analisis perbandingan studi fertilitas antara beberapa negara di dunia, proporsi kelompok *unmet need* cukup menonjol di beberapa negara berkembang termasuk Indonesia.(7,8)

Menurut hasil Survey Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) 2012 menunjukkan bahwa angka *unmet need* kontrasepsi di Indonesia sebesar 11,4%. Jumlah pasangan usia subur (PUS) yang ingin menunda kehamilan atau tidak menginginkan tambahan anak tetapi tidak berKB meningkat dari 8,6% pada SDKI 2003 menjadi 9,1 % di tahun 2007, dan kembali meningkat menjadi 11% di tahun 2012. Pada tahun 2012 jumlah *unmet need* menjadi tinggi dan ini memengaruhi

nilai TFR meningkat sehingga pencapaian TFR 2,1 tidak tercapai. *Unmet needs* selain sebagai pengaruh keberhasilan TFR juga menjadi pengaruh kegagalan program KB yang nantinya akan berlanjut terjadi ledakan populasi di Indonesia. Laporan hasil *unmet need* sangat penting untuk mendapatkan gambaran pencapaian program KB dan mengetahui keadaan sasaran yang belum tergarap, dengan mengetahui proporsi kelompok tersebut akan diketahui besarnya sasaran potensial yang masih perlu diajak untuk ber-KB.(9)

Pencapaian akseptor KB baru tidak terlepas dari dukungan sosial dalam menyukseskan jalannya program KB. Menurut Sarason yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang diperoleh dari hubungan interpersonal yang mengacu pada kesenangan, ketenangan, bantuan bermanfaat yang berupa informasi verbal yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok lain yang membawa efek perilaku bagi penerimanya. Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai. Tersedianya dukungan sosial akan membuat individu merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari kelompok.(10)

Pelaksanaan sosialisasi program KB di setiap desa, Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) memerlukan peran serta institusi masyarakat, dalam hal ini adalah Pembantu Pembina Keluarga Berencana (PPKBD) dan Sub-PPKBD untuk membantu pelaksanaan sosialisasi program KB di masyarakat. Keterlibatan petugas PPKBD dan Sub PPKBD adalah untuk membantu tugas PLKB sebagai

upaya untuk mengoptimalkan pelaksanaan sosialisasi program KB kepada masyarakat, artinya bahwa dengan melibatkan petugas PPKBD dan Sub PPKBD untuk mensosialisasikan program KB pencapaian sasaran program KB. (11)

Peran serta masyarakat dalam mensosialisasikan program KB juga didasarkan pada UU No. 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera. Undang-undang tersebut ditegaskan bahwa kepedulian dan peran serta masyarakat dalam mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera merupakan amanat yang harus diupayakan peningkatannya. Kebijakan tersebut ditindaklanjuti oleh BKKBN dalam mensukseskan program-programnya kepada masyarakat. (2)

PLKB dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh PPKBD dan Sub PPKBD merupakan bentuk kerjasama yang sinergi dan berkesinambungan untuk mensosialisasikan program-program KB di desa. Bentuk kerja sama tersebut merupakan perwujudan tugas dari PLKB yang bertugas melaksanakan, mengelola, menggerakkan, memberdayakan dan menggalang serta mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program KB bersama institusi masyarakat untuk mensosialisasikan program-program KB kepada masyarakat. Petugas PLKB dalam melaksanakan tugasnya di lapangan dibantu oleh PPKBD dan Sub-PPKBD yang berperan sebagai penyuluh dalam rangka mensosialisasikan program-program KB kepada masyarakat.

Sasaran program KB adalah seluruh lapisan masyarakat tanpa membedakan suku, ras, golongan, maupun status sosialnya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka program-program KB harus disosialisasikan

keseluruh lapisan masyarakat. Sedangkan untuk pelaksanaan program KB di setiap desa/kelurahan tidak mungkin hanya dilaksanakan oleh seorang petugas PLKB saja. Untuk itu PLKB memerlukan peran serta institusi masyarakat untuk membantu pelaksanaan program KB di tingkat desa sampai ke tingkat dusun, RW dan RT. (12) Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa Sub-PPKBD merupakan ujung tombak program kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga di Indonesia karena mereka merupakan penyuluh yang pertama kali bersentuhan dengan masyarakat. Informasi KB dari pemerintah disampaikan berjenjang dari PLKB kepada PPKBD dan Sub-PPKBD, selanjutnya mereka yang meneruskan ke masyarakat.

Kota Tebing Tinggi merupakan salah satu kota yang terdapat di Propinsi Sumatera Utara dengan luas wilayah 38,438 km², dengan jumlah penduduk sebanyak 156.815 jiwa. Pada tahun 2017 jumlah PUS ada sebanyak 22.468, peserta KB aktif sebanyak 16.018, dan angka *unmet need* mencapai 3.686. Dibandingkan dengan tahun 2016 jumlah PUS di Kota Tebing Tinggi ada sebanyak 23.856 dengan peserta KB aktif 17.454. Sedangkan angka *unmet need* lebih sedikit yaitu dari tahun 2017, yaitu 3.404. BKKBN Kota Tebing Tinggi memiliki 35 orang PPKBD dan menempatkan mereka 1 orang di masing-masing kecamatan dan 179 orang petugas Sub-PPKBD dan menempatkan 1 orang petugas sub-PPKBD di setiap lingkungan untuk menjadi perpanjangan tangan PLKB di lapangan untuk memberikan informasi tentang program KB ke masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas Sub-PPKBD sebagai wadah aspirasi dan

pengelolaan kegiatan program KB Nasional di tingkat desa/kelurahan mengalami penurunan.(13)

Menurut Gibson faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang memengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang memengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Berdasarkan penelitian Imam tahun 2014, PPKBD dan Sub-PPKBD sebagai kader desa yang bertugas secara sukarela tersebut dalam membantu tugas petugas lapangan KB harus memiliki dorongan atau motivasi yang besar untuk bekerja. Motivasi juga merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan organisasi.(14,15)

Teori dua faktor dari Herzberg menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat di dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfier* atau *motivating factors*), serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (*dissatisfier* atau *hygiene factors*). Menurut Herzberg, faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan yang memberikan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para pemimpin yang mencoba menghilangkan faktor-faktor yang dapat

menciptakan ketidakpuasan kerja dapat memberikan kedamaian tetapi belum tentu memberikan motivasi. Mereka akan lebih menentramkan tenaga kerja mereka daripada memotivasi mereka. Hasilnya, karakteristik-karakteristik seperti administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antara karyawan, kondisi kerja, dan gaji yang dicirikan oleh Herzberg sebagai “faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Jika ingin memotivasi orang dalam pekerjaan mereka, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Hal tersebut merupakan karakteristik yang dianggap orang berharga secara intrinsik.(16)

Sementara itu, menurut penelitian Setyowati tahun 2016, rangkap jabatan dan insentif yang sedikit berpengaruh terhadap hasil kinerja PPKBD dan Sub-PPKBD. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Yusuf tahun 2018, ditemukan bahwa selaku penyuluh maka PPKBD dan Sub-PPKBD harus mempunyai kemampuan profesional. Hal ini menjadi penting karena tantangan KB dan kependudukan semakin kompleks, sehingga membutuhkan figur penyuluh yang tidak saja menguasai bidang tugasnya, melainkan juga memiliki komitmen dan etos kerja yang kuat dalam menjalani profesinya.(17,18)

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan di Kota Tebing Tinggi pada Juni 2018, dari 10 orang petugas Sub-PPKBD yang diwawancarai, 2 diantaranya mengatakan bahwa insentif yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang harus mereka kerjakan, 7 diantaranya mengatakan bahwa laporan dan pendataan yang harus mereka kerjakan terlalu banyak, dan 1 orang mengatakan bahwa hubungan yang tidak harmonis antara petugas Sub-PPKBD

menjadi kendala dalam melaksanakan tugas di lapangan . Hal-hal inilah yang menjadi masalah yang dihadapi oleh petugas Sub-PPKBD di lingkungan kerja mereka, sehingga mereka kurang maksimal dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan angka *unmet need* KB.

Berdasarkan data di atas maka peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Sub-PPKBD dalam Program KB di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas Sub-PPKBD dalam program KB di Kota Tebing Tinggi tahun 2018 ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas Sub-PPKBD dalam program KB di Kota Tebing Tinggi tahun 2018.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan sekurang-kurangnya dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Program Keluarga Berencana (KB).

1.4.2. Manfaat Praktik

1. Bagi Responden

Sebagai masukan untuk memperluas pengetahuan tentang program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) di Indonesia. Sehingga dapat membantu Pemerintah dalam mewujudkan tujuan Program KKBPK Nasional.

2. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan perencanaan dalam melakukan peningkatan mutu pelayanan KB yang lebih baik.

3. Bagi Pemerintah Kota Tebing Tinggi

Sebagai bahan masukan dalam merumuskan kebijakan perencanaan program kesehatan, khususnya upaya penurunan angka *unmet need* dan peningkatan cakupan KB di Kota Tebing Tinggi

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk kajian dan penyusunan peneliti selanjutnya mengenai pelayanan Keluarga Berencana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Imam tahun 2014 tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PPKBD dan Petugas Sub-PPKBD dalam pencapaian keberhasilan KB pria di Kabupaten Pemalang, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja PPKBD dan petugas Sub-PPKBD, dengan nilai $p = 0,000$. Pembinaan dan bimbingan bagi para kader KB dalam peningkatan motivasi bekerja harus terus ditingkatkan karena perannya sangat penting bagi keberhasilan program KB. Selain itu, perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan kualitas kader KB melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas PPKBD dan petugas Sub-PPKBD. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja PPKBD dan petugas Sub-PPKBD walaupun kontribusinya kecil namun dapat menjadi penungkit produktivitas kerja PPKBD dan petugas Sub-PPKBD.(15)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati di Desa Kebonagung Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo tahun 2016 tentang peran petugas lapangan keluarga berencana dan pembantu pembina keluarga berencana desa dalam mensosialisasikan alat kontrasepsi didapatkan hasil penelitian bahwa menghadapi masyarakat tidak selamanya lancar, aman dan terkendali ada kalanya PPKBD juga mengalami kendala didalamnya, adapun kendala yang dihadapi PPKBD dan petugas Sub-PPKBD di lapangan yaitu :

- a. Kurangnya tingkat pemahaman tiap individu dalam menerima kesimpulan disertai pembinaan/penyuluhan/sosialisasi yang diberikan PPKBD.
- b. Kurangnya sarana-prasarana yang menunjang kinerja PPKBD.
- c. Sedikitnya insentif/honor yang diberikan kepada PPKBD setiap tahunnya.
- d. Kurangnya inovasi dalam sosialisasi ataupun memberikan pembinaan kepada masyarakat.
- e. Adanya sebagian masyarakat yang bersifat agamis yang susah untuk diarahkan.
- f. Adanya rangkap jabatan yang diperoleh PPKBD seperti selain menjadi PPKBD mereka juga mejadi petugas PKK, POSYANDU, dan Pos Lansia.(17)

Sedangkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizah tahun 2017 di Kecamatan Gombang tentang pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi terhadap kinerja petugas Sub-PPKBD menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD dan Petugas Sub-PPKBD, dengan nilai $p = 0,002$. Paramita dalam penelitiannya tahun 2017 di Kecamatan Sumberjambe Kabupaten Jember tentang hubungan antara otonomi perempuan dan persepsi terhadap pelayanan konseling KB dengan *unmet need* KB pada pasangan usia subur menyatakan bahwa proporsi *unmet need* KB lebih banyak pada perempuan PUS yang memiliki persepsi negatif terhadap pelayanan konseling KB. Hal ini erat kaitannya dengan kegiatan Konseling Informasi dan Edukasi (KIE) yang diberikan oleh PPKBD dan petugas Sub-PPKBD kepada PUS di lapangan.(19,20)

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja dapat diukur melalui keluaran atau hasilnya. Menurut Steer dan Porter kinerja adalah hasil pekerjaan yang merupakan gabungan karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang. Sementara Soeprihanto dalam Isaura menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.(21,22)

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.(23–25)

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. (26)

Penampilan kerja atau *job performance* sebagai bagian dari profisiensi kerja adalah menyangkut apa yang dihasilkan seseorang dari perilaku kerja. Tingkat sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugasnya disebut profesi (*level of performance*). Individu di tingkat prestasi kerja disebut produktif, sedangkan prestasi kerjanya tidak mencapai standar disebut tidak produktif. *Job performance* (penampilankerja) adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Menurut teori atribusi atau *Expectancy Theory*, penampilan kerja dirumuskan sebagai berikut: $P = M \times A$, dimana P (*Performance*), M (Motivasi), A (*Ability*). Sehingga dapat dijelaskan bahwa *performance* adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya, tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah, begitu pula halnya dengan orang yang sebenarnya mempunyai kemampuan dasar yang tinggi tetapi rendah motivasinya. Penampilan kerja adalah suatu prestasi kerja yang telah dikerjakan atau ditunjukkan atas produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok. (27,28)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil pengertian bahwa kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan demikian indikator pengukuran kinerja dapat dikembangkan dari hasil yang dicapai (kinerja hasil) dan proses dalam mencapai hasil (kinerja proses). Menurut Mink dalam Sarinah, individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (1) Berorientasi pada prestasi, (2) memiliki percaya diri, (3) berpengendalian diri, (4) kompetensi. Mathis dan Jackson menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : (1) Kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi.(29)

Menurut Campbell dalam Mahmudi menyatakan bahwa ada hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja yang dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu *knowledge, skill and motivation*, dimana *knowledge* (ilmu pengetahuan) mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan, *skill* (ketrampilan) mengacu pada dorongan atau semangat untuk melakukan pekerjaan dan *motivation* (motivasi) mengacu pada dorongan atau semangat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hilangnya salah satu faktor tersebut jelas akan memengaruhi kinerja seseorang.(30)

2.2.2. Teori Kinerja

Menurut Gibson dalam Ilyas untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel dilakukan pengkajian terhadap tiga kelompok variabel individu, organisasi dan psikologis. Ketiga variabel tersebut sangat memengaruhi perilaku kerja personel yang berkaitan erat dengan tugas-tugas yang

harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas dalam organisasi.(26)

Menurut Ruky manajemen kinerja adalah kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Menurut Lembaga Administrasi Negara kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.(31,32)

2.2.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut teori motivasi Atribusi yang dikembangkan oleh Gray dalam Winardi bahwa ada kaitan antara motivasi, kemampuan, dan kinerja yang menyatakan kinerja pekerja merupakan hasil dari banyak faktor yang sebahagian tidak diketahui oleh para manajer, dan bahkan ada beberapa faktor, diantara faktor-faktor tersebut yang tidak dipahami oleh pegawai atau staf. Terdapat adanya kesetujuan pandangan bahwa kedua variabel yang paling penting dalam hal menerangkan kinerja adalah motivasi pegawai atau staf dan kemampuan kerja. Kaitan antara variabel-variabel tersebut diperlihatkan melalui persamaan berikut :

$$\text{Kinerja} = \text{Motivasi} \times \text{Kemampuan.}(33)$$

Menurut Soesilo dalam Tangkilisan kinerja suatu organisasimerupakan suatu kontruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhi anata lain :

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal dan berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.

- b. Kebijakan pengelola berupa visi dan misi organisasi
- c. Sumber daya manusia, berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- d. Sistem informasi manajemen, berhubungan dengan pengelolaan data base yang digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, berhubungan dengan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktifitas organisasi. (34)

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi menurut Mahmudi

adalah :

- a. Faktor personal/individu, pengetahuan, ketrampilan, kemauan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki semua individu.
- b. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas dalam mendorong semangat arahan /dukungan manajer dan *stake holder*.
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
- d. Faktor sistem merupakan sistem kerja, fasilitas kerja/infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja.
- e. Faktor kontekstual (situasional) merupakan tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (30)

Menurut B.F. Skinner dalam Administrasi Negara Lembaga, ada tiga variabel yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu, yaitu individu, organisasi dan psikologi. Ketiga variabel tersebut memengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai. Kinerja atau penampilan kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas pekerjaan dan yang perlu diselesaikan untuk mencapai sasaran pekerjaan. Bagi seorang manajer hubungan perilaku dan kinerja mencakup beberapa kegiatan seperti identifikasi masalah, perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian karyawan.

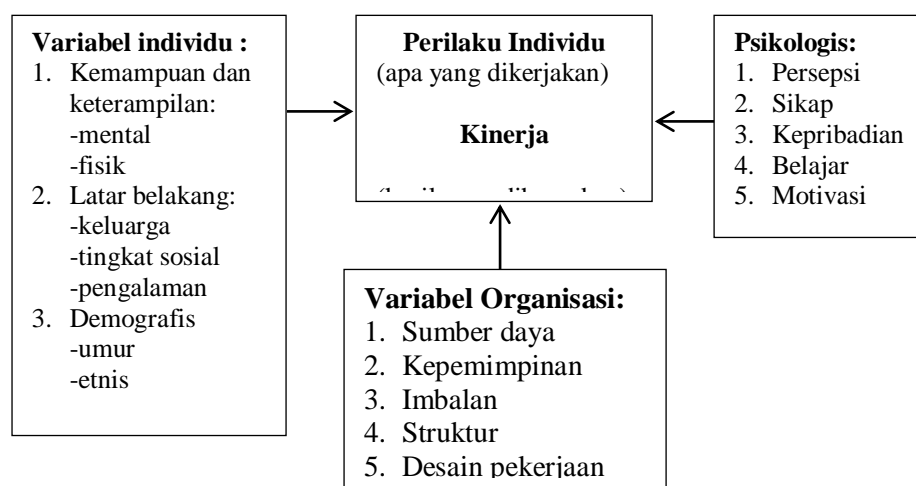
Model teori kerja melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang menjelaskan perilaku dan kinerja individu. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, sedangkan variabel demografi mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Variabel psikologik dikelompokkan pada sub variabel sikap, persepsi, kepribadian, belajar dan motivasi, variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografi. sub variabel sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis latar belakang budaya, ketrampilan berbeda satu dengan yang lainnya.

Variabel organisasi dikelompokkan pada sub variabel sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sub variabel imbalan atau kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu. Sehingga variabel organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu.

Rendahnya kinerja individu dalam organisasi disebabkan oleh rendahnya kemampuan dan keterampilan kerja, kurang motivasi, lemahnya instruksi serta kurangnya dukungan pelayanan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.(32)

Diagram teori perilaku dan kinerja digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja Gibson (1987)
Dikutip dari : Gibson (1987) dalam Notoatmodjo(14)**

Sedangkan menurut Notoatmodjo ada teori yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang disingkat menjadi “ACHIEVE” yang artinya *Ability* (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat kerja karyawan), *Validity* (pedoman/petunjuk dan uraian kerja), dan *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).(35)

Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula orang yang berkemampuan tinggi tetapi rendah motivasinya. Motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara produktif, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.(33)

2.2.4. Penilaian / Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau kelompok orang atau unit – unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Evaluasi kinerja disebut juga “*performance evaluation*” atau “*performance appraisal*” yang berasal dari kata latin “*apparatiare*” yang berarti memberikan nilai atau harga. Dengan demikian evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan seseorang dan untuk itu diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerjaan.(36)

Menurut Wahyudi penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Simamora penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.(37,38)

Pada dasarnya ada dua model penilaian kinerja:

a. Penilaian sendiri (*Self Assesment*).

Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Ada dua teori yang menyarankan peran sentral dari penilaian sendiri dalam memahami perilaku individu. Teori tersebut adalah teori kontrol dan interaksi simbolik.

Menurut teori kontrol yang dijelaskan oleh Carver dan Scheier tahun 1981 dalam Ilyas, individu harus menyelesaikan tiga tugas untuk mencapai tujuan mereka. Mereka harus (1) menetapkan standar untuk perilaku mereka, (2) mendeteksi perbedaan antara perilaku mereka dan standarnya (umpan balik), dan (3) berperilaku yang sesuai dan layak untuk mengurangi perbedaan ini. Selanjutnya, disarankan agar individu perlu melihat dimana dan bagaimana

mereka mencapai tujuan mereka. Dengan pengenalan terhadap kesalahan yang dilakukan, mereka mempunyai kesempatan melakukan perbaikan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan mereka.

Inti dari teori interaksi simbolik adalah preposisi yaitu kita mengembangkan konsep sendiri dan membuat penilaian sendiri berdasarkan pada kepercayaan kita tentang bagaimana orang memahami dan mengevaluasi kita. Teori ini menegaskan pentingnya memahami pendapat orang lain disekitar mereka terhadap perilaku mereka. Interaksi simbolik juga memberikan peran sentral bagi interpretasi individu tentang dunia sekitarnya. Jadi individu tidak memberikan respon secara langsung dan naluriah terhadap kejadian, tetapi memberikan interpretasi terhadap kejadian tersebut. Preposisi ini penting sebagai pedoman interpretasi tentang penilaian sendiri yang digunakan dalam mengukur atau menilai kinerja personel dalam organisasi.

Penilaian sendiri dilakukan bila personel mampu melakukan penilaian terhadap proses dari hasil karya yang mereka laksanakan sebagai bagian dari tugas organisasi. Penilaian sendiri ditentukan oleh sejumlah faktor kepribadian, pengalaman, dan pengetahuan, serta sosio-demografis seperti suku dan pendidikan. Dengan demikian, tingkat kematangan personel dalam menilai hasil karya sendiri menjadi hal yang patut dipertimbangkan.

b. Penilaian 360 derajat (*360 Degree Assessment*).

Teknik ini akan memberikan data yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang oleh bawahan, mitra dan atasan personel. Data penilaian merupakan nilai kumulatif dari penilaian ketiga penilai. Hasil

penilaian silang diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadi kerancuan, bila penilaian kinerja hanya dilakukan oleh personel sendiri saja.

Penilaian atasan, pada organisasi dengan tingkat manajemen majemuk, personel biasanya dinilai oleh manajer yang tingkatnya lebih tinggi. Penilaian ini termasuk yang dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung yang kepadanya laporan kerja personel disampaikan. Penilaian ini dapat juga melibatkan manajer lini unit lain. Sebaiknya penggunaan penilaian atasan dari bagian lain dibatasi, hanya pada situasi kerja kelompok dimana individu sering melakukan interaksi.

Penilaian mitra, biasanya penilaian mitra lebih cocok digunakan pada kelompok kerja yang mempunyai otonomi yang cukup tinggi, dimana wewenang pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kelompok kerja. Penilaian mitra dilakukan oleh seluruh anggota kelompok dan umpan balik untuk personel yang dinilai dilakukan oleh komite kelompok kerja dan bukan oleh penyelia. Penilaian mitra biasanya lebih ditujukan untuk pengembangan personel dibandingkan untuk evaluasi. Yang perlu diperhatikan pada penilaian mitra adalah kerahasiaan penilaian untuk mencegah reaksi negatif dari personel yang dinilai.

Penilaian bawahan, terhadap kinerja personel dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan dan umpan balik personel. Program ini meminta kepada manajer untuk dapat menerima penilaian bawahan sebagai umpan balik atas kemampuan manajemen mereka. Umpan balik bawahan berdasarkan kriteria sebagai berikut: pencapaian perencanaan kinerja strategik, pencapaian

komitmen personel, dokumentasi kinerja personel, umpan balik dan pelatihan personel, pelaksanaan penilaian kinerja, dan imbalan kinerja. Manajer diharapkan mengubah perilaku manajemen sesuai dengan harapan bawahan.(26)

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai upaya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.(39)

Menurut Mc. Clelland et al dalam Uno *a motive is the reintegration by a cue of a change in an affective situation*, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi aktif. Menurut Mc. Donald dalam Hamalik motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.(40,41)

Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staf melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pemahaman serupa menyatakan bahwa sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan

yang telah ditentukan. Menurut Uno motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.(40,41)

2.3.2. Teori Motivasi

Menurut Hasibuan teori-teori motivasi dikelompokkan atas:

- a. Teori kepuasan (*Content Theory*) pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya, yang memotivasi semangat orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil dan non materil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Teori kepuasan (*Content Theory*) dikenal antara lain: a)Teori Motivasi Klasik; b)Teori Hirarki Kebutuhan; c)Teori Dua faktor; d)Teori Motivasi *Human Relation*; e)Teori ERG (*Existence, Related, and Growth*); f)Teori Motivasi Prestasi.
- b. Teori motivasi proses (*Process Theory*), teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Teori motivasi proses (*Process Theory*), yaitu: a)Teori Harapan; b)Teori Keadilan; c)Teori Pengukuhan.

Dari kedua teori-teori motivasi diatas, dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan

1) Teori Motivasi Klasik (teori kebutuhan tunggal).

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor, menurut teori ini motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologisnya saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan

untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika pendapatan yang diberikan cukup besar. Jadi jika pendapatan karyawan dinaikkan semangat bekerja meningkat.

2) Teori Hirarki Kebutuhan

Abraham H. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materil dan non materil. Menurutnya kebutuhan manusia bertingkat tetapi dalam kenyataan manusia menginginkannya tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu tercapai sekaligus.

3) Teori Motivasi Dua Faktor

Pada teori dua faktor menunjukkan adanya 2 kelompok faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu faktor kepuasan (*satisfactionfactor*) atau motivator dan faktor bukan kepuasan (*dissatisfies*) sering disebut dengan pemeliharaan atau *hygienic factors*.

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg menurutnya motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan keahlian Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: a). Faktor motivasi adalah sejumlah faktor intrinsik yang menyangkut kebutuhan psikologis yaitu perasaan yang sempurna dalam melakukan pekerjaan. Yang termasuk dalam faktor motivator adalah: prestasi, tanggung jawab,

pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu, pencapaian.b). Faktor pemeliharaan adalah sejumlah kondisi ekstrinsik yang apabila tidak ada menyebabkan ketidakpuasan, yaitu: gaji, jaminan pekerjaan, kebijakan perusahaan, status.

4) Teori Motivasi Prestasi dari David McClelland

McClelland menemukan bahwa kebutuhan berprestasi dapat dikembangkan pada orang dewasa. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi memiliki karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu: (1) menyukai pengambilan resiko yang layak sebagai fungsi keterampilan, (2) menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil yang dicapai, (3) kecenderungan menetapkan tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang telah diperhitungkan, (4) memiliki kebutuhan terhadap umpan balik apa yang dikerjakan, (5) mempunyai keterampilan perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan organisasi. Teori McClelland ini berkaitan dengan kebutuhan tertinggi pada kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini mengharuskan seseorang untuk belajar agar menguasai keterampilan yang memungkinkan seseorang mencapai prestasi.

5) Teori Motivasi Human Relation

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dalam lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima di lingkungan, diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peran aktif pimpinan organisasi. Memelihara hubungan dan

kontak pribadi dengan bawahannya dan membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

6) Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer merupakan teori penyempurnaan dari teori Maslow. Teori ini menurut para ahli lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta empiris. Dia mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kemajuan.

b. Teori Motivasi Proses

1) Teori Pengharapan

Teori pengharapan ini dikenal dengan Victor Vroom, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Teori harapan ini didasarkan atas, harapan, nilai, peraturan.

2) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif bukan atas suka atau tidak suka. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung meningkat.

3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan 2 prinsip, yaitu: prinsip hukum ganjaran, prinsip respon dan rangsangan. Berdasarkan prinsip pertama seseorang akan mengalami

penguatan tingkah laku bila mendapat ganjaran positif/menyenangkan. Seseorang yang merasa berhasil menunaikan pekerjaan/kewajibannya dengan sangat memuaskan, memperoleh dorongan positif untuk bekerja keras lagi dimasa yang akan datang sehingga meraih keberhasilan yang lebih besar dalam karir, motivasi bersifat positif.

Sebaliknya jika seseorang berhasil melakukan kewajiban/tugas maka mendapat teguran dari atasannya, teguran merupakan faktor negatif oleh yang bersangkutan yang dijadikan dorongan untuk memperbaiki kekurangan atau kesalahan sehingga dimasa depan situasi kurang berhasil tidak terulang kembali.(42)

2.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg (*motivation-Hygiene theory*) bahwa staf atau pegawai dapat dibagi menjadi dua golongan besar: mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, dan faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Makna dari teori ini adalah bahwa orang yang bekerja terdorong secara intrinsik atau lebih mudah diajak meningkatkan kinerjanya dibandingkan mereka yang terdorong secara ekstrinsik.(27)

Menurut Mc.Gregor para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama adalah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung

jawab dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu. Bawahan seperti ini dikategorikan sebagai “manusia X”. Sebaliknya staf yang senang bekerja, kreatif, menyenangkan tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan “manusia Y”. Dari pendapat para pakar tersebut di atas yang dapat memengaruhi motivasi kerja yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik serta tipe individu itu sendiri apakah tipe manusia X atau tipe manusia Y. (43)

2.3.4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Satrianegara dan Saleha, tujuan motivasi kerja adalah :

- a. Untuk mengubah perilaku bawahan sesuai dengan pimpinan
- b. Meningkatkan kegairahan pegawai
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- e. Meningkatkan moral dan loyalitas pegawai
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugasnya
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisien. (44)

2.3.5. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah :

- a. Prinsip Partisipasi
 Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan-bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.(45)

2.3.6. Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut Suyanto pengukuran motivasi kerja yang merupakan pengukuran aspek psikologis, memerlukan metode yang harus memadai. Pengukuran motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai dasar pemahaman terhadap pemenuhan kebutuhan staf yang berbeda, diantaranya yaitu :

- a. Pengukuran motivasi kerja yang dikembangkan oleh Heffregel sejak tahun 1990. Pengukurannya menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan pemenuhan kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisik dan kenikmatan, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pemenuhan harga diri dan aktualisasi diri.
- b. Pengukuran motivasi kerja berdasarkan teori pemenuhan kebutuhan prestasi yang dikemukakan oleh Mc. Clelland dalam Agarwal yang meliputi kebutuhan berprestasi yang mempunyai indikator seperti keinginan lebih unggul, ulet dan menyukai tantangan. Kemudian kebutuhan kekuasaan/kemenangan yang memiliki ciri hasrat untuk menang, berkompetensi dan prestasi. Sedangkan kebutuhan berafiliasi mempunyai ciri indikator seperti sahabat, kooperatif dan hubungan timbal balik. Pengukuran motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhan Mc. Clelland tersebut sudah dikembangkan oleh Steers dan Brainstein dalam

Robins 1996. Kuesioner dirancang dalam konteks umum berdasarkan pada kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi.(46)

2.4. Petugas Sub Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (Petugas Sub-PPKBD)

2.4.1. Pengertian Petugas Sub-PPKBD

Pengertian Petugas Sub-PPKBD menurut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Sub PPKBD adalah wadah kegiatan Program KB Nasional yang ada dalam masyarakat di tingkat desa atau instansi atau lembaga masyarakat dalam rangka pencapaian tujuan program KB Nasional. Ruang lingkup Sub PPKBD adalah Dusun/RW, hal ini merupakan bagian dari Kelompok Kerja (POKJA) khususnya pokja sosial yang secara operasional dibina oleh Ketua PPKBD dan Kepala Dusun/Ketua RW. Pengertian Sub PPKBD adalah seorang atau beberapa orang kader yang secara sukarela berperan aktif melaksanakan/mengelola Program Keluarga Berencana Nasional ditingkat Dusun/RW atau yang setara.

Menurut konteks tersebut keberadaan dan posisi Sub PPKBD memiliki fungsi dalam mensosialisasikan program-program KB. Program KB yang disosialisasikan oleh Sub PPKBD adalah Program Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi.(47)

2.4.2. Peran Petugas Sub-PPKBD dalam Program KB

Pembentukan Petugas Sub-PPKBD dimaksudkan sebagai wadah aspirasi dan pengelolaan kegiatan program KB Nasional di tingkat Desa/Kelurahan, Dusun/RW dan RT. Untuk mencapai maksud tersebut di atas Petugas Sub-PPKBD dapat melaksanakan 6 (enam) peran, meliputi :

a. Pengorganisasian.

Petugas Sub-PPKBD sebagai wadah berbagai kegiatan program KB dan KS di tingkat Desa/Kelurahan ke bawah (RW, RT).Kepengurusan Petugas Sub-PPKBD diharapkan sudah bersifat kolektif.

b. Pertemuan

Pertemuan yang dilakukan Petugas Sub-PPKBD adalah pertemuan baik antara pengurus pedesaan/perkotaan dengan PLKB/PKB maupun petugas lain seperti TP-PKK, LSM yang berperan aktif dalam mengelola program di tingkat Desa/Kelurahan, Dusun/RW dan RT. Pertemuan ini merupakan wadah untuk menyampaikan informasi dan data, evaluasi, pemecahan masalah dan perencanaan kegiatan bulan berikutnya.

c. Advokasi dan KIE

Petugas Sub-PPKBD membuat rencana kegiatan penyuluhan motivasi dan Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) tentang program KB/KS dalam rangka :

- 1) Memberikan pengetahuan bagi masyarakat, keluarga, PUS tentang KB/KR aktif ke arah mandiri
- 2) Mendorong peserta KB aktif ke arah mandiri
- 3) Mendorong masyarakat dan keluarga untuk berperan serta dan peduli terhadap kesehatan dan keselamatan ibu, bayi dan anak balita.
- 4) PPKBD dan Petugas Sub-PPKBD harus memiliki pengetahuan tentang KB/KR dan KS/PK
- 5) Meningkatkan ketahanan keluarga melalui kegiatan BKB, BKR, BKL, dan BLK.
- 6) Mendorong keluarga dan masyarakat agar mau menabung, berwirausaha melalui kelompok guna meningkatkan ekonomi keluarga dalam rangka mewujudkan keluarga sejahtera.
- 7) Memberikan informasi tentang Tri Bina (BKB, BKR, BKL dan BLK).

d. Pendataan

- 1) Pendataan Keluarga

- (1) Pendataan keluarga dilaksanakan bulan Juli s/d September setiap tahunnya di seluruh Indonesia. Pelaksanaan pendataan keluarga melibatkan seluruh kader yang berada di tingkat desa/kelurahan, dusun/RW dan RT.
- (2) Register hasil pendataan keluarga di tingkat Dusun/RW dan RT dibuat oleh petugas Sub-PPKBD yang sumber datanya dari register pendataan keluarga dan disampaikan kepada PPKBD.

2) Pembuatan Peta Kegiatan

Pembuatan peta keluarga dibuat satu kali setiap tahun sesuai dengan hasil pendataan yang dilakukan oleh PPKBD dan petugas Sub-PPKBD dengan dibantu para kader petugas pendataan di bawah bimbingan PLKB/PKB yang ada di desa/kelurahan yang bersangkutan.

e. Pelayanan Kegiatan

Pelayanan kegiatan yang dilaksanakan oleh IMP berkaitan dengan :

- 1) Kesehatan reproduksi remaja
- 2) Penyaluran alat kontrasepsi ulangan (pil, kondom)
- 3) Pengaturan kelahiran (pelayanan ulangan kontrasepsi dan penggarapan calon peserta KB baru dari pasangan usia subur (PUS))
- 4) Pembinaan ketahanan keluarga melalui pembinaan dan penumbuhan BKB, BKR, BKL dan BLK.

f. Kemandirian

Upaya kemandirian yang perlu dilakukan oleh Petugas Sub-PPKBD meliputi kemandirian dalam pelaksanaan, pengelolaan, kegiatan keluarga berencana (KB) Nasional antara lain :

- 1) Menyalurkan alat kontrasepsi secara mandiri
- 2) Mengupayakan dana operasional, organisasi secara mandiri melalui upaya iuran, jempitan, penjualan hasil produksi kelompok UPPKS, atau melalui donator, atau mitra kerja lainnya.
- 3) Mendorong kemandirian bagi poktan-poktan dalam pelayanan KB
- 4) Memperjuangkan dana operasional dari APPKD

Dari peran tersebut maka peran Sub PPKBD dalam mensosialisasikan program

KB, petugas Sub PPKBD dituntut harus menguasai:

- a. Potensi wilayah
 - b. Mengadakan pendekatan dengan instansi pemerintahan
 - c. Mengadakan pendekatan dengan pamong atau perangkat desa
 - d. Mengenal petugas yang bekerja di wilayah kerjanya seperti dokter, bidan, dan petugas KB.
- Peran petugas Sub PPKBD adalah teladan atau panutan bagi masyarakat, oleh karena itu dalam setiap gerak gerik atau tindakan dalam kehidupannya sehari-hari di keluarga, di masyarakat, dan di lingkungannya akan dinilai warganya dan akan menjadi tuntutan atau panutan bagi masyarakat pengikutnya.(48)

2.4.3. Persyaratan Menjadi Petugas Sub-PPKBD

Dalam proses pembentukan -PPKBD maka diberlakukan persyaratan untuk menjadi Petugas Sub-PPKBD, yaitu:

- a. Warga masyarakat desa / kelurahan / RT / RW
- b. Dikenal luas dan berpengaruh di masyarakat
- c. Status keluarga KS I dan KS II
- d. Pendidikan minima SLTP

Bersedia menjadi petugas Sub-PPKBD secara sukarela dan aktif.(48)

2.5. Program Keluarga Berencana

2.5.1. Definisi Keluarga Berencana

Berdasarkan UU No. 52 Tahun 2009 disebutkan bahwa KB yaitu upaya untuk mengatur kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk mewujudkan keluarga berkualitas. Keluarga berencana menurut Hartanto adalah tindakan yang membantu pasangan suami isteri untuk

menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, mendapatkan kelahiran yang memang diinginkan, mengatur interval diantara kelahiran, mengontrol waktu kelahiran dan menentukan jumlah anak dalam keluarga.(2,4)

2.5.2. Tujuan Keluarga Berencana

Menurut Suratun, gerakan KB dan pelayanan kontrasepsi memiliki tujuan :

- a. Tujuan demografi yaitu mencegah terjadinya ledakan penduduk dengan menekan laju pertumbuhan penduduk yang akan diikuti dengan menurunkan angka kelahiran total atau TFR (*Total Fertility Rate*).
- b. Mengatur kehamilan dengan menunda perkawinan, menunda kehamilan anak pertama dan menjarangkan kehamilan setelah kelahiran anak pertama serta menghentikan kehamilan bila dirasakan anak telah cukup.
- c. Mengobati kemandulan atau infertilitas bagi pasangan yang telah menikah lebih dari satu tahun tetapi belum juga mempunyai keturunan, hal ini memungkinkan untuk tercapainya keluarga bahagia.
- d. *Married Conseling* atau nasehat perkawinan bagi remaja atau pasangan yang akan menikah dengan harapan bahwa pasangan akan mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang cukup tinggi dalam membentuk keluarga yang bahagia dan berkualitas.
- e. Tujuan akhir KB adalah tercapainya NKKBS (Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera) dan membentuk keluarga berkualitas, keluarga berkualitas artinya suatu keluarga yang harmonis, sehat, tercukupi sandang, pangan, papan, pendidikan dan produktif dari segi ekonomi.(49)

2.5.3. Sasaran Keluarga Berencana

Adapun sasaran KB dibagi dua, yaitu

a. Sasaran Langsung.

PUS yang wanitanya berusia antara 15-49 tahun, karena kelompok ini merupakan pasangan yang aktif melakukan hubungan seksual dan setiap kegiatan seksual dapat mengakibatkan kehamilan.

b. Sasaran Tidak Langsung

- 1). Kelompok Remaja. Remaja ini memang bukan merupakan target untuk menggunakan alat kontrasepsi secara langsung tetapi merupakan kelompok yang beresiko untuk melakukan hubungan seksual akibat telah berfungsinya alat-alat reproduksinya. Sehingga program KB disini lebih berupaya promotif dan preventif untuk mencegah terjadinya kehamilan yang tidak diinginkan serta kejadian aborsi.
- 2). Organisasi-organisasi, lembaga kemasyarakatan serta instansi pemerintah maupun swasta serta tokoh masyarakat dan pemuka agama yang diharapkan dapat memberikan dukungan dalam melembagakan NKKBS.(50)

2.5.4. Visi dan Misi Program Keluarga Berencana

Program keluarga berencana Nasional memiliki visi, yaitu Keluarga Berkualitas Tahun 2015. Visi tersebut dijabarkan ke dalam enam misi, yaitu:

- a. Memberdayakan masyarakat untuk membangun keluarga kecil berkualitas.
- b. Menggalang kemitraan dalam peningkatan kesejahteraan, kemandirian, dan ketahanan keluarga.

- c. Meningkatkan kualitas pelayanan KB dan kesehatan reproduksi.
- d. Meningkatkan promosi, perlindungan dan upaya perwujudan hak-hak reproduksi.
- e. Meningkatkan upaya pemberdayaan perempuan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan jender melalui program keluarga berencana.
- f. Mempersiapkan sumber daya manusia berkualitas sejak pembuahan dalam kandungan sampai dengan lanjut usia.(48)

2.5.5. Indikator Program Keluarga Berencana Nasional

Terdapat tiga indikator tambahan yang berkaitan dengan KB dalam Millenium Development Goals (MDGs) 2015 target 5b (Akses Universal terhadap Kesehatan Reproduksi) yang diharapkan akan memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kesehatan ibu. Indikator tersebut adalah *Contraceptive Prevalence Rate (CPR)*, *Age Specific Fertility Rate (ASFR)*, dan *unmet need*.

Dalam upaya akselerasi pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana (KKB), dengan memperhatikan RPJMN dan Renstra BKKBN tahun 2010-2014, maka telah direvisi sasaran yang hendak dicapai pada tahun 2014. Sasaran indikator yang hendak dicapai pada tahun 2014 adalah TFR, CPR dan *unmet need*. (6)

2.6. Landasan Teori

Banyak variabel yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Uno motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Dengan demikian petugas Sub-PPKBD yang semakin besar tingkat motivasinya akan lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerjanya juga akan menjadi lebih baik jika dibandingkan dengan petugas Sub-PPKBD yang tidak termotivasi. Pemahaman serupa menyatakan bahwa sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.(40,46)

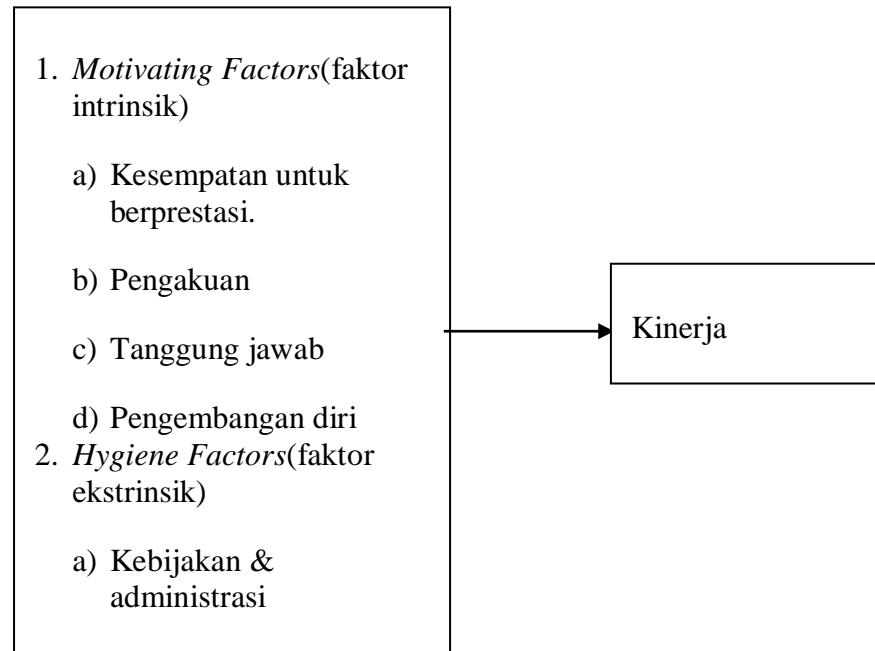
Menurut Simamora dalam Mangkunegara menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.(45)

Teori dua faktor dari Herzberg menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat di dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfier* atau *motivating factors*), serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (*dissatisfier* atau *hygiene factors*).

Motivating factors adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Yang termasuk

ke dalam faktor ini adalah kesempatan untuk berprestasi (*achievement*), adanya pengakuan dalam lingkungan pekerjaan (*recognition*), adanya kesempatan untuk bertanggung jawab (*responsibility*), serta adanya kesempatan untuk berkembang dan mengembangkan diri (*advance and growth*). Jika apa yang diharapkan ini terpenuhi dalam lingkungan pekerjaannya, maka seseorang akan termotivasi dengan baik untuk selalu menunjukkan kinerja yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Hygiene factors adalah kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan akan kondisi lingkungan yang diinginkan tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam lingkungan pekerjaannya. Yang termasuk ke dalam faktor ini adalah kebutuhan akan kebijakan dan administrasi perusahaan yang jelas dan adil (*company policy and administration*), adanya supervisi yang memadai (*supervision*), keserasian hubungan dengan supervisi (*relation with supervision*), kondisi pekerjaan yang kondusif (*working condition*), gaji atau upah yang layak (*salary*), hubungan yang baik antarpekerja (*relationship with subordinates*), adanya kejelasan status pekerjaan (*job status*) dan masa depan dari pekerjaan yang dijalani (*job safety*). Jika keseluruhan kebutuhan akan lingkungan pekerjaan ini tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka seseorang akan cenderung tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang buruk.(16)



Gambar 2.2. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

2.7. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas maka hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas Sub-PPKBD dalam program KB di Kota Tebing Tinggi tahun 2018.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas Sub-PPKBD dalam program KB di Kota Tebing Tinggi tahun 2018.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Tebing Tinggi. Adapun alasan penulis memilih lokasi ini karena :

- a. Angka *unmet need* KB di Kota Tebing Tinggi masih tinggi yaitu 3.686.
- b. Belum pernah ada dilakukan penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas Sub-PPKBD dalam program KB di Kota Tebing Tinggi tahun 2018.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei – September Tahun 2018.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Sub-PPKBD yang ada di Kota Tebing Tinggi yakni berjumlah 179 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili dari seluruh populasi, besarnya sampel yang dibutuhkan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan dan ketetapan yang diinginkan ($\alpha = 0,05$)

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{179}{1 + 179 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{179}{1 + 0,4475}$$

$$n = \frac{179}{1,4475}$$

$$n = 123,66 = 124$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh sampel sebanyak 124 petugas Sub-PPKBD, yang didapat dengan teknik *simple random sampling*.

3.4. Kerangka Konsep

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

3.5. Definisi Operasional dan Aspek Pengukuran

3.5.1. Definisi Operasional.

- a. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kekuatan pada tenaga petugas Sub-PPKBD untuk melakukan kegiatan / pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- b. Kinerja petugas Sub-PPKBD adalah hasil kerja yang dicapai oleh petugas Sub-PPKBD sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada masing-masing petugas Sub-PPKBD, yang meliputi pengorganisasian, pertemuan, advokasi dan KIE, pendataan, pelayanan kegiatan dan kemandirian.

3.5.2. Aspek Pengukuran

Variabel yang diukur dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur dalam bentuk item pernyataan (indikator). Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Aspek Pengukuran Variabel

No	Nama Variabel	Jumlah Pernyataan	Cara dan Alat Ukur	Skala Pengukuran	Value	Jenis Skala Ukur
1.	Motivasi	22	Menghitung skor motivasi : Selalu = 3 Kadang-kadang = 2 Tidak Pernah = 1 (skor maks = 66)	51-66 (76%-100%)	Tinggi (3)	Ordinal
				37-50 (56% - 75%)	Sedang (2)	
				≤ 36 (≤ 55%)	Rendah (1)	
2.	Kinerja Petugas Sub-PPKBD	22	Menghitung skor kinerja : Selalu = 3 Kadang-kadang = 2 Tidak Pernah = 1 (skor maks = 66)	51-66 (76%-100%)	Baik (3)	Ordinal
				37-50 (56%-75%)	Sedang (2)	
				≤ 36	Buruk (1)	

(≤ 55%)

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data hasil wawancara dengan responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari Kantor PPA PPKB Kota Tebing Tinggi.

c. Data Tertier

Data tertier diperoleh dari berbagai referensi jurnal, Badan Pusat Statistik, Kemenkes RI, dan BKKBN yang diunduh.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Pengambilan data dilakukan melalui wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dan pilihan jawaban yang telah dipersiapkan sebelumnya.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Kantor PPA PPKB Kota Tebing Tinggi.

c. Data Tersier

Data yang diperoleh dengan cara mengunduh (*download*) data-data *online* dari situs resmi yang terkait.

3.6.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan validitas atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan menggunakan sistem komputerisasi.

Uji validitas dilakukan pada 10 responden dengan ketentuan :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (0,5494), maka dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel (0,5494), maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r-tabel	r - hitung	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,5494	0,958	Valid
	Pertanyaan 2		0,958	Valid
	Pertanyaan 3		0,675	Valid
	Pertanyaan 4		0,675	Valid
	Pertanyaan 5		0,958	Valid
	Pertanyaan 6		0,958	Valid
	Pertanyaan 7		0,958	Valid
	Pertanyaan 8		0,832	Valid
	Pertanyaan 9		0,958	Valid
	Pertanyaan 10		0,958	Valid
	Pertanyaan 11		0,958	Valid
	Pertanyaan 12		0,988	Valid
	Pertanyaan 13		0,958	Valid
	Pertanyaan 14		0,675	Valid

	Pertanyaan 15		0,958	Valid
	Pertanyaan 16		0,832	Valid
	Pertanyaan 17		0,958	Valid
	Pertanyaan 18		0,675	Valid
	Pertanyaan 19		0,988	Valid
	Pertanyaan 20		0,832	Valid
	Pertanyaan 21		0,675	Valid
	Pertanyaan 22		0,958	Valid
Kinerja	Pertanyaan 1	0,5494	0,945	Valid
	Pertanyaan 2		0,856	Valid
	Pertanyaan 3		0,945	Valid
	Pertanyaan 4		0,696	Valid
	Pertanyaan 5		0,988	Valid
	Pertanyaan 6		0,856	Valid
	Pertanyaan 7		0,696	Valid
	Pertanyaan 8		0,945	Valid
	Pertanyaan 9		0,945	Valid
	Pertanyaan 10		0,988	Valid
	Pertanyaan 11		0,945	Valid
	Pertanyaan 12		0,696	Valid
	Pertanyaan 13		0,945	Valid
	Pertanyaan 14		0,856	Valid
	Pertanyaan 15		0,945	Valid
	Pertanyaan 16		0,945	Valid

Pertanyaan 17	0,696	Valid
Pertanyaan 18	0,696	Valid
Pertanyaan 19	0,945	Valid
Pertanyaan 20	0,945	Valid
Pertanyaan 21	0,856	Valid
Pertanyaan 22	0,945	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 22 butir soal dari variabel motivasi seluruh soal variabel dinyatakan valid karena mempunyai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,5494). Hasil uji validitas pada 22 butir soal variabel kinerja menunjukkan seluruh soal variabel dinyatakan valid karena mempunyai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,5494).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan nilai r hasil (*Alpha Crobach*) dengan r tabel:

- 1) Bila $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut reliabel.
- 2) Bila $r \text{ alpha} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak reliabel. (51)

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan di Kantor PPA PPKB Kota Pematang Siantar pada 10 orang responden.

Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Alpha Crobanch</i>	r-tabel	Keterangan
1.	Motivasi	0,986	0,632	Reliabel
2.	Kinerja	0,985	0,632	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari ketentuan nilai r-tabel yaitu 0,632. Untuk variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,986 dan variabel kinerja diperoleh nilai sebesar 0,985.

3.7. Metode Pengolahan Data

Proses pengolahan data diolah dengan cara komputerisasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. *Collecting*

Mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada Sub PPKBD yang dijadikan sampel dalam penelitian

b. *Checking*

Tahapan ini dilakukan dengan caramemeriksa kelengkapan jawaban kuesioner dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang valid dan reliabel, dan terhindar dari bias.

c. *Coding*

Pada langkah ini penulis melakukan pemberian kode pada variabel-variabel yang diteliti.

d. *Entering*

Data entry, yaitu jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang masih dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) dimasukkan ke dalam aplikasi komputer.

e. *Data Processing*

Pada tahap ini semua data yang telah diinput ke dalam aplikasi computer yang akan diolah sesuai dengan kebutuhan dari peneliti.

3.8. Analisis Data

3.8.1. Analisis Univariat

Analisis univariat yaitu analisis yang dilakukan pada setiap variabel dari hasil penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan presentase dari setiap variabel. Analisis univariat dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan variabel bebas.

3.8.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan menentukan hubungan variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95%.