

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kota Tebing Tinggi berada di Provinsi Sumatera Utara, Negara Republik Indonesia. Merupakan salah satu pemerintahan kota dari 33 Kabupaten/Kota di Sumatera Utara. Berjarak sekitar 78 km dari Kota Medan (Ibu kota Provinsi Sumatera Utara), 50 km dari Lubuk Pakam, 47 km dari Pematang Siantar dan 97 km dari Parapat.

Kota Tebing Tinggi terletak pada lintas utama Sumatera, yaitu menghubungkan Lintas Timur dan Lintas Tengah Sumatera melalui lintas diagonal pada ruas Jalan Tebing Tinggi, Pematang Siantar, Parapat, Balige dan Siborong-borong. Kota yang dahulu adalah ibu negeri dari sebuah kerajaan Melayu yang bernama Padang memiliki luasnya 38.438 kilometer persegi dikelilingi perkebunan milik pemerintahan dan swasta. Kota Tebing Tinggi berdiri pada tanggal 1 Juli 1917.

Batas wilayah Kota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan PTPN III Kebun Rambutan, Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan PTPN IV Kebun Pabatu dan perkebunan Paya Pinang, Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan PT Socfindo Tanah Besi dan PTPN III Kebun Rambutan, Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan PTPN III Kebun Gunung Pamela, Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **4.2. Hasil Penelitian**

##### **4.2.1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan dan lamanya menjadi petugas Sub-PPKBD.

##### **1. Umur Responden**

Untuk melihat umurresponden petugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.1:

**Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di KotaTebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Umur	Frekuensi (f)	%
1.	21-23 Tahun	2	1,6
2.	24-26 Tahun	4	3,2
3.	27-29 Tahun	4	3,2
4.	30-32 Tahun	46	37,1
5.	33-35 Tahun	42	33,9
6.	36-38 Tahun	24	19,4
7.	39-41 Tahun	1	0,8
8.	42-44 Tahun	1	0,8
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa umur responden di KotaTebing Tinggi lebih banyak dengan umur 30-32 tahun sebanyak 46 orang (37,1%), umur 33-35 tahun sebanyak 42 orang (33,9%), umur 36-38 tahun sebanyak 24 orang (19,4%), umur 21-23 tahun sebanyak 2 orang (1,6%) dan umur 39-41 tahun serta 42-44 tahun masing-masing ada sebanyak 1 orang (0,8%).

## 2. Pendidikan

Untuk melihat pendidikan responden di Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.2 :

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Pendidikan	Frekuensi (f)	%
1.	SLTP	29	23,4
2.	SLTA	84	67,7
3.	Diploma/S1/S2	11	8,9
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pendidikan responden di KotaTebing Tinggi lebih dominan SLTA sebanyak 84 orang (67,7%), SLTP sebanyak 29 orang (23,4%), dan Diploma/S1/S2 sebanyak 11 orang (8,9%).

### 3. Pekerjaan

Untuk melihat pekerjaan responden di Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.3 :

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Pekerjaan	Frekuensi (f)	%
1.	Tidak Bekerja	2	1,6
2.	Wiraswasta	16	12,9
3.	Karyawan Swasta	9	7,3
4.	Ibu Rumah Tangga	97	78,2
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pekerjaan responden di KotaTebing Tinggi mayoritas ibu rumah tangga, yaitu sebanyak 97 orang (78,2%), wiraswasta sebanyak 16 orang (2,9%), karyawan swasta sebanyak 9 orang (7,3%), dan tidak bekerja sebanyak 2 orang (1,6%)

### 4. Lama menjadi Petugas sub-PPKBD

Untuk melihat lamanya responden menjadi petugas Sub-PPKBD di KotaTebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.4:

**Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Lama Kerja	Frekuensi (f)	%
1.	1 Tahun	30	24,2
2.	2 Tahun	30	24,2
3.	3 Tahun	30	24,2
4.	4 Tahun	15	12,1
5.	5 Tahun	15	12,1
6.	6 Tahun	3	2,4
7.	7 Tahun	1	0,8
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa lamanya responden menjadi petugas Sub-PPKBD di KotaTebing Tinggi lebih banyak 1-3 tahun masing-masing sebanyak 30 orang (24,2%), 4-5 tahun masing-masing sebanyak 15 orang (12,1%), dan 7 tahun sebanyak 1 orang (0,8%).

#### 4.2.2. Analisis Univariat

Analisis univariat yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja petugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi.

##### 1. Motivasi

Untuk melihat frekuensi jawaban responden di Kota Tebing Tinggi tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

**Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Motivasi di KotaTebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Pernyataan	Selalu		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		f	%	f	%	f	%
1.	Sebagai petugas sub-PPKBD anda memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada anda.	83	66,9	40	32,3	1	0,8
2.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, anda bersedia mengerjakan tugas tambahan.	48	38,7	73	58,9	3	2,4
3.	Prestasi yang telah anda capai selama menjadi petugas sub-PPKBD sangat memuaskan.	69	55,6	55	44,4	0	0
4.	Pada saat anda mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan, atasan memberikan suatu penghargaan kepada anda.	40	32,3	82	66,1	2	1,6
5.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda tepat pada waktu yang telah ditentukan atasan.	32	25,8	89	71,8	3	2,4
6.	Anda merasa bersalah apabila pekerjaan anda tidak selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.	64	51,6	58	46,8	2	1,6

7.	Apabila waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tidak cukup, anda bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.	41	33,1	80	64,5	3	2,4
8.	Atasan memberikan kesempatan untuk petugas Sub-PPKBD untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan, pelatihan atau seminar khusus tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan anda.	54	43,5	66	53,2	4	3,2
9.	Pelatihan atau seminar yang pernah anda ikuti selama menjadi petugas Sub-PPKBD dapat mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja di lapangan.	54	43,5	69	55,6	1	0,8
10.	Menjadi petugas Sub-PPKBD memungkinkan anda untuk memiliki pengalaman baru untuk pengembangan karir di masa depan.	19	15,3	39	31,5	66	53,2

**Tabel 4.5. (lanjutan)**

No.	Pertanyaan	Selalu		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		f	%	f	%	f	%
11.	Kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam pekerjaan anda berpihak bagi petugas sub-PPKBD.	89	71,8	33	22,6	2	1,6
12.	Anda merasa hasil kerja anda menjadi lebih baik dengan adanya dukungan dari atasan anda.	103	83,1	21	16,9	0	0
13.	Anda merasa lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya hubungan baik dengan atasan anda.	99	79,8	25	20,2	0	0
14.	Anda merasa hubungan baik dengan rekan kerja membuat anda lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.	100	80,6	24	19,4	0	0
15.	Kenyamanan dan keamanan lingkungan anda bekerja membuat hasil kerjaan menjadi lebih maksimal.	35	28,2	89	71,8	0	0
16.	Kompetisi untuk menjadi lebih baik untuk dilingkungan anda	28	23,6	31	25,0	65	52,4

	bekerja membuat anda semangat dalam bekerja.						
17.	Jumlah upah yang anda terima sebagai petugas Sub-PPKBD dapat memenuhi kebutuhan anda sehari-hari.	2	1,6	25	20,2	97	78,2
18.	Upah yang anda terima dapat meningkatkan produktivitas anda dalam bekerja	3	2,4	107	86,3	14	11,3
19.	Anda bersedia untuk mengerjakan pekerjaan tambahan apabila diminta atasan anda tanpa adanya tambahan upah.	39	31,5	11	8,9	74	59,7
20.	Anda akan tetap menjadi sub-PPKBD walaupun kelak tidak akan ada jaminan pekerjaan yang anda dapatkan.	1	0,8	25	20,2	98	79,0

**Tabel 4.5. (lanjutan)**

No.	Pertanyaan	Selalu		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		f	%	f	%	f	%
21.	Dengan menjadi petugas sub-PPKBD memudahkan anda dalam mendapatkan pelayanan kesehatan di puskesmas atau fasilitas kesehatan milik pemerintah.	16	12,9	20	16,1	88	71,0
22.	Dengan menjadi petugas sub-PPKBD memberikan anda kemudahan dalam urusan administrasi di Kelurahan.	49	39,5	66	53,2	9	7,3

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang sebagai petugas Sub-PPKBD memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan yang disebarkan kepada petugas Sub-PPKBD mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 83 orang (66,9%), kadang-kadang sebanyak 40 orang 32,23 (%), dan tidak pernah 1 orang (0,8%). Jawaban responden tentang untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, bersedia

mengerjakan tugas tambahan responden menjawab selalu sebanyak 48 orang (38,7%), kadang-kadang sebanyak 73 orang (58,9%), dan tidak pernah 3 orang (2,4%). Jawaban responden tentang prestasi yang telah anda capai selama menjadi petugas Sub-PPKBD sangat memuaskan yang disebarkan kepada petugas Sub-PPKBD mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 69 orang (55,6%) dan kadang-kadang sebanyak 55 orang (44,4%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih.

Jawaban responden tentang pada saat anda mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan, atasan memberikan suatu penghargaan responden menjawab selalu sebanyak 40 orang (32,3%), kadang-kadang sebanyak 82 orang (66,1%), dan tidak pernah sebanyak 2 orang (1,6%). Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan atasan responden menjawab selalu sebanyak 32 orang (25,8%), kadang-kadang sebanyak 89 orang (71,8%), dan tidak pernah 3 orang (2,4%). Jawaban responden tentang merasa bersalah apabila pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang ditetapkan responden menjawab selalu sebanyak 64 orang (51,6%), kadang-kadang sebanyak 58 orang (46,8%), dan tidak pernah 2 orang (1,6%).

Jawaban responden tentang apabila waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tidak cukup, bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut responden menjawab selalu sebanyak 41 orang (33,1%), kadang-kadang sebanyak 80 orang (64,5%), dan tidak pernah 3 orang (2,4%). Jawaban responden tentang atasan memberikan kesempatan untuk petugas Sub-PPKBD untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan, pelatihan atau seminar khusus tentang

hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan responden menjawab selalu sebanyak 54 orang (43,5%), kadang-kadang sebanyak 66 orang (53,2%), dan tidak pernah 4 orang (3,2%). Jawaban responden tentang pelatihan atau seminar yang pernah ikuti selama menjadi petugas Sub-PPKBD dapat mengembangkan keterampilan dalam bekerja di lapangan responden menjawab selalu sebanyak 54 orang (43,5%), kadang-kadang sebanyak 69 orang (55,6%), dan tidak pernah 1 orang (0,8%).

Jawaban responden tentang menjadi petugas Sub-PPKBD memungkinkan untuk memiliki pengalaman baru untuk pengembangan karir di masa depan responden menjawab selalu sebanyak 19 orang (15,3%), kadang-kadang sebanyak 39 orang (31,5%), dan tidak pernah 66 orang (53,2%). Jawaban responden tentang kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam pekerjaan berpihak bagi petugas Sub-PPKBD mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 89 orang (71,8%), kadang-kadang sebanyak 33 orang (26,6%), dan tidak pernah sebanyak 2 orang (1,6%). Jawaban responden tentang anda merasa hasil kerja menjadi lebih baik dengan adanya dukungan dari atasan yang disebarkan kepada petugas Sub-PPKBD mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 103 orang (83,1%), kadang-kadang sebanyak 21 orang (16,9%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih.

Jawaban responden tentang merasa lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya hubungan baik dengan atasan yang disebarkan kepada responden petugas Sub-PPKBD mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 99 orang (79,8%), kadang-kadang sebanyak 25 orang (20,2%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang merasa hubungan baik dengan rekan kerja

membuat lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 100 orang (80,6%), kadang-kadang sebanyak 24 orang (19,4%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang kenyamanan dan keamanan lingkungan anda bekerja membuat hasil kerjaan menjadi lebih maksimal yang disebarkan mayoritas responden menjawab selalu sebanyak 35 orang (28,2%), kadang-kadang sebanyak 89 orang (71,8%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih.

Jawaban responden tentang kompetisi untuk menjadi lebih baik di lingkungan bekerja membuat semangat dalam bekerja responden menjawab selalu sebanyak 28 orang (22,6%), kadang-kadang sebanyak 31 orang (25,0%), dan tidak pernah 65 orang (52,4%). Jawaban responden tentang jumlah upah yang diterima sebagai petugas Sub-PPKBD dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari responden menjawab selalu sebanyak 2 orang (1,6%), kadang-kadang sebanyak 25 orang (20,2%), dan tidak pernah 97 orang (78,2%). Jawaban responden tentang upah yang diterima dapat meningkatkan produktivitas anda dalam bekerja yang responden menjawab selalu sebanyak 3 orang (2,4%), kadang-kadang sebanyak 107 orang (86,3%), dan tidak pernah 14 orang (11,3%). Jawaban responden tentang bersedia untuk mengerjakan pekerjaan tambahan apabila diminta atasan tanpa adanya tambahan upah responden menjawab selalu sebanyak 39 orang (31,5%), kadang-kadang sebanyak 11 orang (8,9%), dan tidak pernah sebanyak 74 orang (59,7%).

Jawaban responden tentang akan tetap menjadi petugas Sub-PPKBD walaupun kelak di masa mendatang tidak akan ada jaminan pekerjaan yang didapatkan responden menjawab selalu sebanyak 1 orang (0,8%), kadang-kadang

sebanyak 25 orang (20,2%), dan tidak pernah 98 orang (79,0%). Jawaban responden tentang dengan menjadi petugas Sub-PPKBD memudahkan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan di puskesmas atau fasilitas kesehatan milik pemerintah responden menjawab selalu sebanyak 16 orang (12,9%), kadang-kadang sebanyak 20 orang (16,1), dan tidak pernah sebanyak 88 orang (71%). Jawaban responden tentang dengan menjadi petugas Sub-PPKBD memberikan kemudahan dalam urusan administrasi di Kelurahan yang disebarkan kepada responden menjawab selalu sebanyak 49 orang (39,5%), kadang-kadang sebanyak 66 orang (53,2%), dan tidak pernah 9 orang (7,3%). Dari seluruh hasil jawaban responden sehingga dapat dikategorikan menjadi tiga kategori seperti tabel 4.6.

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Motivasi	Jumlah	
		f	%
1.	Tinggi	45	36,3
2.	Sedang	79	63,7
<b>Total</b>		<b>124</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 124 Sub-PPKBD yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 45 orang (36,3%), dan motivasi sedang sebanyak 79 orang (63,7%).

## 2. Kinerja

Untuk melihat frekuensi jawaban responden berdasarkan kinerja di Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

**Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja di KotaTebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Pernyataan	Selalu		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		f	%	f	%	f	%
1.	Sebagai wadah program KB, anda sebagai petugas sub-PPKBD menjalankan tugas anda sesuai dengan pembagian tugas yang diberikan dalam organisasi.	12	9,7	112	90,3	0	0
2.	Anda aktif mengikuti pertemuan rutin pada rakor Kecamatan dan Desa.	9	7,3	115	92,7	0	0
3.	Anda aktif mengikuti pertemuanrutin dengan sesama Petugas sub-PPKBD.	8	6,5	116	93,5	0	0
4.	Anda aktif mengikuti pertemuan rutin dengan PLKB.	32	25,8	92	74,2	0	0
5.	Anda memberikan konseling berupa pengetahuan tentang KB kepada masyarakat.	15	12,1	109	87,9	0	0

**Tabel 4.7. (lanjutan)**

No.	Pertanyaan	Selalu		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		f	%	f	%	f	%
6.	Anda memberikan konseling berupa pengetahuan tentang jenis-jenis alat kontrasepsi kepada masyarakat.	35	28,2	89	71,8	0	0
7.	Anda berusaha mendorong masyarakat dan keluarga untuk berperan serta dan peduli terhadap kesehatan dan keselamatan ibu dan balita.	14	11,3	107	86,3	3	2,4
8.	Sebagai petugas sub-ppkbd anda rutin mengajak dan menghimbau masyarakat untuk aktif mengikuti kegiatan yang diadakan oleh BKKBN.	14	11,3	110	88,7	0	0
9.	Anda mendorong masyarakat agar bisa meningkatkan penghasilan keluarga.	7	5,6	114	91,9	3	2,4
10.	Anda memberikan penyuluhan tentang BKB kepada keluarga	16	12,9	108	87,1	0	0

	yang memiliki balita.						
11.	Anda memberikan penyuluhan tentang BKR kepada keluarga yang memiliki remaja.	18	14,5	106	85,5	0	0
12.	Anda memberikan penyuluhan tentang BKL kepada keluarga yang memiliki anggota keluarga lansia.	5	4,0	119	96,0	0	0
13.	Anda memberikan pelayanan kegiatan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi remaja kepada masyarakat.	18	14,5	106	85,5	0	0
14.	Anda melakukan kegiatan pelayanan berupa penyaluran alat kontrasepsi ulangan seperti kondom dan pil.	42	33,9	82	66,1	0	0
15.	Anda melakukan penggarapan calon peserta KB baru dari pasangan usia subur (PUS).	33	26,6	91	73,4	0	0
16.	Sebagai petugas sub-ppkbd anda melakukan kunjungan rumah ke setiap keluarga yang memiliki balita.	12	9,7	111	89,5	1	0,8

**Tabel 4.7. (lanjutan)**

No.	Pertanyaan	Selalu		Kadang-kadang		Tidak Pernah	
		f	%	f	%	f	%
17.	Anda melakukan pembinaan terhadap keluarga anggota BKB yang tidak hadir selama 2 bulan dalam kegiatan BKB.	6	4,8	114	91,9	4	3,2
18.	Anda bersedia memberikan konsultasi atau rujukan kepada keluarga yang memiliki balita apabila mereka membutuhkan.	6	4,8	85	68,5	33	26,6
19.	Sebagai petugas sub-ppkbd anda melakukan kunjungan rumah lansia yang tidak aktif dalam kegiatan.	4	3,2	118	95,2	2	1,6
20.	Anda mengadakan kegiatan-kegiatan yang inovatif dalam kelompok UPPKS.	5	4,0	19	15,3	100	80,6
21.	Anda memotivasi kelompok-kelompok kegiatan di daerah anda untuk sadar akan berKB.	29	23,4	95	76,6	0	0
22.	Anda mengadakan kegiatan	8	6,5	113	91,1	3	2,4

---

penyuluhan ke sekolah-sekolah dan kelompok remaja di daerah anda.

---

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang sebagai wadah program KB, anda sebagai petugas Sub-PPKBD menjalankan tugas sesuai dengan pembagian tugas yang diberikan dalam organisasi yang disebarkan kepada responden petugas Sub-PPKBD responden menjawab selalu sebanyak 12 orang (9,7%), kadang-kadang sebanyak 112 orang (90,3%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang aktif mengikuti pertemuan rutin pada rakor Kecamatan dan Desa responden menjawab selalu sebanyak 9 orang (7,3%), kadang-kadang sebanyak 115 orang (92,7%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang aktif mengikuti pertemua rutin dengan sesama petugas Sub-PPKBD responden menjawab selalu sebanyak 8 orang (6,5%), kadang-kadang sebanyak 116 orang (93,5%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih.

Jawaban responden tentang aktif mengikuti pertemuan rutin dengan PLKB yang disebarkan kepada responden petugas Sub-PPKBD responden menjawab selalu sebanyak 32 orang (25,8%), kadang-kadang sebanyak 92 orang (74,2%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang memberikan konseling berupa pengetahuan tentang KB kepada masyarakat disebarkan kepada responden petugas Sub-PPKBD responden menjawab selalu sebanyak 15 orang (12,2%), kadang-kadang sebanyak 109 orang (87,9%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang memberikan konseling berupa pengetahuan tentang jenis-jenis alat kontrasepsi kepada masyarakat responden

menjawab selalu sebanyak 35 orang (28,2%), kadang-kadang sebanyak 89 orang (71,8%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih.

Jawaban responden tentang berusaha mendorong masyarakat dan keluarga untuk berperan serta dan peduli terhadap kesehatan dan keselamatan ibu dan balita responden menjawab selalu sebanyak 14 orang (11,3%), kadang-kadang sebanyak 107 orang (86,3%), dan tidak pernah sebanyak 3 orang (2,4%). Jawaban responden tentang sebagai petugas Sub-PPKBD rutin mengajak dan menghimbau masyarakat untuk aktif mengikuti kegiatan yang diadakan oleh BKKBN responden menjawab selalu sebanyak 14 orang (11,3%), kadang-kadang sebanyak 110 orang (88,7%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang mendorong masyarakat agar bisa meningkatkan penghasilan keluarga responden menjawab selalu sebanyak 7 orang (5,6%), kadang-kadang sebanyak 114 orang (91,9%), dan tidak pernah 3 orang (2,4%). Jawaban responden tentang memberikan penyuluhan tentang BKB kepada keluarga yang memiliki balita responden menjawab selalu sebanyak 16 orang (12,9%), kadang-kadang sebanyak 108 orang (87,1%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih.

Jawaban responden tentang memberikan penyuluhan tentang BKR kepada keluarga yang memiliki remaja responden menjawab selalu sebanyak 18 orang (14,5%), kadang-kadang sebanyak 106 orang (85,5%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang memberikan penyuluhan tentang BKL kepada keluarga yang memiliki anggota keluarga lansia responden menjawab selalu sebanyak 5 orang (4,0%), kadang-kadang sebanyak 119 orang (96,0%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang memberikan

pelayanan kegiatan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi remaja kepada masyarakat responden menjawab selalu sebanyak 18 orang (14,5%), kadang-kadang sebanyak 106 orang (85,5%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang melakukan kegiatan pelayanan berupa penyaluran alat kontrasepsi ulangan seperti kondom dan pil responden menjawab selalu sebanyak 42 orang (33,9%), kadang-kadang sebanyak 82 orang (66,1%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih.

Jawaban responden tentang melakukan penggarapan calon peserta KB baru dari pasangan usia subur (PUS) yang responden menjawab selalu sebanyak 33 orang (26,6%), kadang-kadang sebanyak 91 orang (73,4%), dan tidak pernah tidak ada memilih. Jawaban responden tentang sebagai petugas Sub-PPKBD anda melakukan kunjungan rumah ke setiap keluarga yang memiliki balita responden menjawab selalu sebanyak 12 orang (9,7%), kadang-kadang sebanyak 111 orang (89,5%), dan tidak pernah 1 orang (0,8%). Jawaban responden tentang melakukan pembinaan terhadap keluarga anggota BKB yang tidak hadir selama 2 bulan dalam kegiatan BKB responden menjawab selalu sebanyak 6 orang (4,8%), kadang-kadang sebanyak 114 orang (91,9%), dan tidak pernah 4 orang (3,2%). Jawaban responden tentang bersedia memberikan konsultasi atau rujukan kepada keluarga yang memiliki balita apabila mereka membutuhkan responden menjawab selalu sebanyak 6 orang (4,8%), kadang-kadang sebanyak 85 orang (68,5%), dan tidak pernah sebanyak 33 orang (26,6%).

Jawaban responden tentang sebagai petugas Sub-PPKBD melakukan kunjungan rumah lansia yang tidak aktif dalam kegiatan responden menjawab

selalu sebanyak 4 orang (3,2%), kadang-kadang sebanyak 118 orang (95,2%), dan tidak pernah 2 orang (1,6%). Jawaban responden tentang mengadakan kegiatan-kegiatan yang inovatif dalam kelompok UPPKS responden menjawab selalu sebanyak 5 orang (4,0%), kadang-kadang sebanyak 19 orang (15,3%), dan tidak pernah 100 orang (80,6%). Jawaban responden tentang memotivasi kelompok-kelompok kegiatan di daerah untuk sadarakan ber-KB responden menjawab selalu sebanyak 29 orang (23,4%), kadang-kadang sebanyak 95 orang (76,6%), dan tidak pernah tidak ada yang memilih. Jawaban responden tentang mengadakan kegiatan penyuluhan ke sekolah-sekolah dan kelompok remaja di daerah responden menjawab selalu sebanyak 8 orang (6,5%), kadang-kadang sebanyak 113 orang (91,1%), dan tidak pernah 3 orang (2,4%). Berdasarkan hasil jawaban responden ini maka dapat dikategorikan menjadi 3 kategori seperti Tabel 4.8 :

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja di KotaTebing Tinggi Tahun 2018**

No.	Kinerja	Jumlah	
		f	%
1.	Baik	7	5,6
2.	Sedang	117	94,4
<b>Total</b>		<b>124</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 124 Sub-PPKBD yang memiliki kinerja baik sebanyak 7 orang (5,6%), dan kinerja sedang sebanyak 117 orang (94,4%).

#### 4.2.3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan variabel bebas yaitu motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja petugas sub-PPKBD di kota Tebing

Tinggi dengan analisis melalui uji statistic *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan taraf signifikansi  $p\ value < 0,05$ .

### 1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018

Untuk melihat hubungan motivasi terhadap kinerja petugas sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

**Tabel 4.9. Tabulasi Silang Motivasi dengan Kinerja Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018.**

No.	Motivasi Sub-PPKBD	Kinerja Sub-PPKBD				Total		<i>p value</i>
		Sedang		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Sedang	79	63,7	0	0	79	63,7	0,001
2.	Tinggi	38	30,6	7	5,6	45	36,3	
<b>Total</b>		<b>117</b>	<b>94,4</b>	<b>7</b>	<b>5,6</b>	<b>124</b>	<b>100,0</b>	

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji statistik *Chi Square* terdapat 2 sel yang nilai harapannya  $< 5$ , maka digunakan *fisher exact test* dengan  $p = 0,001 < 0,05$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja, artinya ada hubungan motivasi terhadap kinerja petugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi.

## 4.3. Pembahasan

### 4.3.1 Motivasi Petugas Sub-PPKBD

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki para pekerja petugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi memiliki motivasi sedang sebesar 63,7% dan yang bermotivasi tinggi sebesar 36,3%. Motivasi sedang ini disebabkan karena upah yang mereka terima sebagai Sub-PPKBD tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari serta tidak dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja, hal ini dapat terlihat dari 124 responden 107 orang (86,3%)

memberikan jawaban kadang-kadang pada pertanyaan tentang upah yang diterima Sub-PPKBD dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Selain itu, dari 124 responden sebanyak 98 responden (79,0%) tidak bersedia untuk tetap menjadi Sub-PPKBD karena tidak adanya jaminan pekerjaan yang didapat. Sebanyak 66 responden (53,2%) juga menjawab menjadi petugas Sub-PPKBD tidak memungkinkan untuk memiliki pengalaman baru untuk pengembangan karir di masa depan. Namun dengan adanya dukungan dari atasan Sub-PPKBD merasa hasil kerja mereka menjadi lebih baik, hal ini terlihat pada jawaban responden pada pertanyaan anda merasa hasil kerja anda menjadi lebih baik dengan adanya dukungan dari atasan anda, dijawab selalu oleh 103 responden (83,1%). Hubungan yang baik dengan atasan juga memotivasi Sub-PPKBD untuk lebih bersemangat dalam bekerja, terlihat pada pertanyaan anda lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya hubungan baik dengan atasan, dijawab selalu oleh 100 responden (80,6%).

Para petugas Sub-PPKBD tidak hanya bekerja dengan melihat jumlah insentif yang mereka terima. Selain itu, di dalam diri sebagian besar Sub-PPKBD memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, hal ini terlihat pada jawaban 83 responden (66,9%) menjawab selalu pada pertanyaan sebagai Sub-PPKBD anda memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan hasil kerja.

Menurut Widodo tahun 2015 insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya

yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan pekerja; berdasarkan bonus produksi; komisi; pengalamannya bekerja; prestasi; kelangkaan profesi; prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan; dan lain-lain. Menurut Marihot tahun 2009 insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lite dan Sunarmie tentang Pengaruh Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Pos di Palangkaraya tahun 2016 yang menyatakan bahwa terdapat peranan yang signifikan antara insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Pos Indonesia Palangka Raya. (52–54)

Menurut Poltak tahun 2018, pada umumnya pegawai akan termotivasi bekerja jika mereka merasakan bahwa imbalan yang mereka terima terdistribusi dengan adil. Rancangan dan implementasi sistem kompensasi haruslah dipastikan bahwa terdapat keadilan. Oleh karenanya, rancangan dan pelaksanaan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat. Sangatlah umum jika pegawai diperlakukan secara wajar. Dalam hal ini keadilan adalah keseimbangan antara masukan yang dibawa oleh pegawai ke dalam suatu pekerjaan dengan hasil-hasil

yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Masukan-masukan pegawai meliputi pengalaman, pendidikan, keahlian khusus, upaya dan waktu kerja.(55)

Menurut Chester dalam Widodo, pemberian insentif dapat berupa insentif material dan insentif non-material. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa materi seperti uang dan barang, yang dapat diberikan berupa bonus, komisi, dan *profit sharing*, insentif ini bernilai ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Insentif non-material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan berupa bentuk penghargaan seperti pemberian gelar secara resmi, tanda jasa atau medali, pujian secara lisan dan tertulis, piagam penghargaan, promosi, pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan, pemberian gelar pahlawan jika dimakamkan, dan ucapan terima kasih secara formal dan non formal.(52)

Penulis berasumsi atasan dari petugas Sub-PPKBD telah memberikan insentif non material kepada petugas Sub-PPKBD, terlihat dari persentase jawaban Sub-PPKBD yang menyatakan bahwa atasan selalu membina hubungan baik dan memberikan dukungan kepada petugas Sub-PPKBD. Hubungan yang baik dan kerja sama antara atasan dan petugas Sub-PPKBD akan meningkatkan motivasi petugas Sub-PPKBD dalam bekerja. Oleh karena itu, sebaiknya Sub-PPKBD membawa motivasi dirinya, pengalaman, niat baik dalam bekerja dan hasil pelatihannya kepada pekerjaan, dan atasan memperhatikan kebutuhan petugas Sub-PPKBD dan imbalannya yang sesuai. Kebersamaan atasan dan petugas Sub-PPKBD dalam membangun motivasi berarti baik atasan maupun petugas Sub-PPKBD bersama-sama saling mendukung secara sinergi. Kerja sama yang benar

antara Sub-PPKBD dan atasan dalam menghadapi tantangan motivasi menuntut masing-masing agar memahami dan memainkan peranan tugasnya dengan baik.

Menurut Irham tahun 2016 dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Menurut Mangkunegara tahun 2012 hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pimpinan dan manajer yang brilian jika tidak memiliki ketrampilan cara berkomunikasi efektif dan produktif dalam membangun hubungan kerja, maka mereka akan sulit mencapai tujuan organisasi.(56,57)

#### **4.3.2. Kinerja Petugas Sub-PPKBD**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki parapetugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi tahun 2018 memiliki kinerja sedangsebanyak 117 orang (94,4%) dan kinerja baik 7 orang (5,6%). Kinerja sedang ini dapat terlihat dari 124 responden hanya 12 responden (9,7%) yang selalu menjalankan tugas sesuai dengan pembagian tugas yang diberikan dalam organisasi. Responden yang selalu aktif mengikuti pertemuan rutin pada rakor kecamatan dan desa hanya 9 orang (7,3%). Responden yang selalu aktif mengikuti oertemuan rutin dengan

sesama petugas Sub-PPKBD hanya 8 orang (6,5%). Responden yang selalu aktif mengikuti pertemuan rutin dengan PLKB hanya 32 orang (25,8%). Responden yang selalu memberikan konseling berupa pengetahuan tentang KB kepada masyarakat hanya 15 orang (12,1%). Responden yang selalu memberikan konseling berupa pengetahuan tentang jenis-jenis alat kontrasepsi kepada masyarakat hanya 35 orang (28,2%).

Petugas Sub-PPKBD yang selalu rutin mengajak dan menghimbau masyarakat untuk aktif mengikuti kegiatan yang diadakan BKKBN hanya 14 orang (11,3%). Petugas Sub-PPKBD yang selalu mendorong masyarakat agar bisa meningkatkan penghasilan keluarga hanya 7 orang (5,6%). Petugas Sub-PPKBD yang selalu memberikan penyuluhan tentang BKB kepada keluarga yang memiliki balita hanya 16 orang (12,9%). Petugas Sub-PPKBD yang selalu melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi remaja kepada masyarakat hanya 18 orang (14,5%). Petugas Sub-PPKBD yang selalu melakukan penggarapan calon peserta KB baru dari PUS hanya 33 orang (26,6%). Petugas Sub-PPKBD yang selalu mengadakan kegiatan-kegiatan yang inovatif dalam kelompok UPPKS hanya 5 orang (4,0%). Petugas sub-PPKBD yang selalu memotivasi kelompok kegiatan di daerahnya masing-masing untuk sadar berKB hanya 29 orang (23,4%), dan yang selalu mengadakan kegiatan penyuluhan ke sekolah-sekolah dan kelompok remaja di daerahnya hanya 8 orang (6,5%).

Penulis berasumsi kinerja sedang yang dicapai petugas Sub-PPKBD ini karena dari 124 Sub-PPKBD yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas lama bekerjanya 1-3 tahun, pengalaman dalam bekerja sebagai petugas

Sub-PPKBD belum dapat memadai untuk menjadi modal petugas Sub-PPKBD dalam bekerja di lapangan. Lama bekerja 1-3 tahun belum cukup bagi petugas Sub-PPKBD untuk berkesempatan mendapat pelatihan tentang peran dan fungsi sebagai petugas Sub-PPKBD, sehingga petugas Sub-PPKBD belum cukup terampil dalam melaksanakan tugas di lapangan. Menurut Tannady tahun 2017 kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti kegiatan tersebut. Perubahan tingkah laku dimaksudkan disini adalah berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, ketrampilan, perubahan sikap dan perilaku.(58)

Menurut Poltak tahun 2018 pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi. Sutrisno tahun 2010 menyatakan bahwa pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Maulia dkk tentang Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia tahun 2017 di Jakarta yang menyatakan bahwa pengaruh pelatihan terhadap motivasi signifikan dan positif, begitu juga dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja juga signifikan dan positif.(55,57,59)

#### **4.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Sub-PPKBD**

Hasil uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja petugas Sub-PPKBD yaitu  $p = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas Sub-PPKBD.

Peneliti berasumsi motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas Sub-PPKBD. Motivasi merupakan keinginan atau kemauan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Semakin tinggi motivasi petugas Sub-PPKBD maka semakin baik juga kinerjanya. Mayoritas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi memiliki motivasi sedang dalam bekerja, sehingga kinerja yang mereka hasilkan juga dalam kategori sedang. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti jumlah upah yang diterima oleh petugas Sub-PPKBD tidak dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Upah yang mereka terima juga tidak dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Selain dari sisi materi, petugas Sub-PPKBD juga kurang termotivasi dalam bekerja karena tidak adanya jaminan pekerjaan yang mereka terima di masa yang akan datang. Menjadi Sub-PPKBD juga tidak memungkinkan mereka untuk memiliki pengalaman baru untuk pengembangan karir di masa depan. Pelatihan atau

seminar yang pernah mereka ikuti juga kurang dapat mengembangkan ketrampilan mereka dalam bekerja di lapangan.

Petugas Sub-PPKBD dalam proses pembentukannya diberlakukan persyaratan salah satunya yaitu menjadi petugas Sub-PPKBD secara sukarela dan aktif. Jika dari sisi insentif tidak dapat meningkatkan hasil kerja, maka disinilah perlu adanya campur tangan pimpinan untuk memotivasi para petugas Sub-PPKBD. Hubungan yang baik dan dukungan dari pimpinan mampu memotivasi petugas Sub-PPKBD dalam meningkatkan hasil kerja. Dari hasil jawaban responden pada pertanyaan tentang hubungan yang baik dengan atasan terlihat bahwa pimpinan telah melaksanakan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W (1970) dalam Mangkunegara tahun 2000 menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Wibowo juga menyatakan bahwa motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta

budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/ketrampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.(60,61)

Menurut Widodo, pimpinan yang selalu menghargai dan mengucapkan terima kasih kepada anggotanya yang telah menyelesaikan tugasnya akan dapat memelihara motivasi anggotanya. Demikian pula pimpinan yang mau menjelaskan bahwa setiap orang itu memang berbeda, menempatkan anggotanya sesuai dengan kemampuannya, menentukan sasaran yang bisa dicapai jadi tidak muluk-muluk, memberikan penghargaan kepada individu yang berhasil, menggunakan sistem penilaian yang adil, dan selalu memberi dukungan dana yang cukup, juga dapat memelihara motivasi kerja anggotanya.(52)

Menurut Poltak memberikan pegawai pujian atau imbalan terkait dengan kinerjanya merupakan tahap yang teramat penting. Penghargaan berupa pujian perlu dinyatakan secara spesifik dan tidak terlalu umum. Selanjutnya, dapat juga disampaikan dalam bentuk uang. Meskipun uang sangat efektif sebagai motivator, banyak organisasi yang tidak mampu mengimplementasikannya mengingat keterbatasan anggaran. Meskipun demikian, penghargaan dalam bentuk lainnya pun sama efektifnya. Penghargaan yang diberikan untuk kinerja tertentu harus secepat mungkin direalisasikan. Dorongan harus sering dilakukan dan dapat

diramalkan pada awal perubahan, dan bisa menjadi kurang serius dan kurang dapat diramalkan setelah tingkat kinerja yang diinginkan tercapai.(55)

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Imam tahun 2014 tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PPKBD dan petugas Sub-PPKBD dalam pencapaian keberhasilan KB pria di Kabupaten Pematang, 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 penjungkit produktivitas kerja PPKBD dan petugas sub-PPKBD.(15)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizah tahun 2017 di Kecamatan Gombong 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  $p = 0,002$ .(19)

Tiga indikator penting dalam keberhasilan program KB yaitu *Contraceptive Prevalence Rate (CPR)*, *Total Fertility Rate (TFR)*, dan *unmet need*. 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.<sup>(13)</sup> Hal ini juga menunjukkan hasil kerja para petugas Sub-PPKBD kurang memuaskan.

Penulis juga berasumsi bahwa motivasi kerja dari para petugas Sub-PPKBD saja tidak dapat memengaruhi program KB menjadi lebih baik. Keadaan ini juga dapat dipengaruhi dari faktor PUS itu sendiri atau lingkungan. Misalnya saja, ada beberapa PUS yang kondisi tubuhnya tidak dapat menerima hormon yang terkandung di dalam masing-masing metode kontrasepsi yang ada. Selain itu masih banyak juga para suami yang tidak mengizinkan istrinya sebagai akseptor KB dengan berbagai alasan, misalnya karena agama dan budaya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya 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 disetiap 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)

Dalam penelitiannya terdahulu, 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, Paramita 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.(20)

Keyakinan dan ajaran agama, yang memandang anak sebagai ketentuan dari Tuhan serta budaya keluarga besar, yang mempercayai bahwa banyak anak banyak rejeki masih diyakini oleh sebagian orang enggan menggunakan alat kontrasepsi. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hassanudin tentang hubungan sosial budaya dengan pemilihan metode kontrasepsi di wilayah kerja Puskesmas Branti Natar Lampung Selatan Tahun 2015, yang menyatakan bahwa ada hubungan sosial budaya dengan pemilihan metode kontrasepsi, dengan nilai  $p = 0,002$ .(62,63)



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Petugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018 memiliki motivasi sedang sebesar 63,7%.
- 2) Kinerja yang dimiliki para petugas Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018 dikategorikan memiliki kinerja sedang sebesar 94,4%. dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- 3) Ada hubungan motivasi kerja dengankinerja Sub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi Tahun 2018, dengan nilai  $p = 0,001 < 0,05$ .

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Diharapkan para petugasSub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi untuk meningkatkan lagi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan yang telah memiliki motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan mampu mempertahankan motivasi yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik lagi dengan cara mengaplikasikan ketrampilan dan pelatihan-pelatihan yang didapat selama menjadi petugas sub-PPKBD dalam melaksanakan tugas di lapangan.
- 2) Diharapkan kepada petugasSub-PPKBD di Kota Tebing Tinggi yang telah memiliki kinerja yang baik untuk mempertahankannya dan lebih baik lagi di masa mendatang untuk mencapai sasaran misi dari program KB.

- 3) Diharapkan kepada PLKB sebagai atasan dari petugas Sub-PPKBD agar dapat tetap menjaga motivasi petugas Sub-PPKBD dengan menjaga hubungan yang harmonis dan tetap memberikan dukungan kepada petugas Sub-PPKBD. Serta memberikan suatu penghargaan kepada Sub-PPKBD baik secara material maupun non-material yang telah mencapai hasil kerja yang baik.
- 4) Diharapkan kepada Kepala Dinas PPA-PPKB untuk membuat suatu kebijakan yang memihak kepada petugas Sub-PPKBD sehingga motivasi petugas Sub-PPKBD dalam bekerja dapat terus ditingkatkan dan menghasikan kinerja yang tinggi.
- 5) Untuk menambah referensi bagi pembaca atau peneliti berikutnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- 6) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lagi apa saja faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja Sub-PPKBD dalam program KB.