

# PENELITIAN\_PLKB\_ROHIM\_20 14

*by* Abd Rochim

---

**Submission date:** 07-Jan-2020 04:18PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1239737033

**File name:** PENELITIAN\_PLKB\_ROHIM\_2014.rtf (396.6K)

**Word count:** 4653

**Character count:** 30928

## **PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS LAPANGAN KELURGA BERENCANA (PLKB) DI KABUPATEN JOMBANG**

### **Abstract**

The aim of this research was analyzing the influence Organization's Character to motivation of Family planning worker (PLKB) in Jombang. The place of research was at BPP & KB office in Jombang involving 38 respondents as sample. The method of analyze was double linear regression. The result showed that: 1) The motivation of PLKB in Jombang was good 2) The variables of organization characters: Finance social affiliation carrier opportunity and work facilities, influence significantly to work motivation and the strongest variable influenced was finance.

Keyword: Influence, organization, character, motivation, Family planning worker (PLKB)

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan pelaksanaan Program KB Nasional selama ini tidak terlepas dari peranan petugas PLKB. Keberhasilan PLKB dalam melaksanakan tugasnya didukung oleh kemampuan mereka dalam penguasaan Program KB Nasional dalam menghadapi kondisi lingkungan yang terus berubah (BKKBN, 2004e). Peran lingkungan dalam suatu organisasi modern adalah melakukan sejumlah fungsi antara lain, memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dilakukan oleh karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna dari kendali yang memadu dan untuk membentuk sikap serta perilaku pegawai. Selain mempunyai berbagai fungsi yang berdampak positif, organisasi justru dapat ditimpa kegagalan karena peran lingkungan yang tidak diharapkan, yaitu tidak mendorong petugas PLKB pada pencapaian kinerja sebuah organisasi. Sehingga organisasi yang mempekerjakan karyawan yang tidak mampu melakukan integrasi dan adaptasi terhadap lingkungan dan atau sebaliknya, maka akan menghasilkan tingkat motivasi kerja yang relatif rendah (Wursanto, 2005: 15)

Pengelolaan suatu organisasi di bidang Keluarga Berencana, petugas PLKB menempati posisi yang sangat penting dalam pencapaian Program KB Nasional, karena merekalah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Petugas PLKB dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya (Fathoni, 2006:165).

Ketrampilan kemanusiaan (*human skill*) merupakan kemampuan teknik

bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Motivasi yang dimiliki seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangnya betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya, bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2004: 110).

Menurut Robbins (2002:17), terdapat beberapa karakteristik organisasi antara lain finansial, afiliasi sosial, pengembangan karir, sarana kerja dan aspek tugas yang kemungkinan menjadi kebutuhan PLKB dan diduga berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (Yuli, 2005: 129).

Menurut Robbins yang mengutip pendapat Herzberg (2002: 69). bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediaannya faktor *job content* yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaannya, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Faktor *job content* yang meliputi gaji (finansial), kondisi kerja (sarana kerja), hubungan antar pribadi (afiliasi sosial), promosi (pengembangan karir), aspek tugas, kebijaksanaan administrasi perusahaan, dan kualitas supervisi.

Menurut Sjabadhyani yang mengutip pendapat Campbell (2001:23), teori motivasi berdasarkan pendekatan isi menekankan pada aspek kebutuhan sebagai faktor yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan motivasi seseorang. Pendukung pendekatan ini seperti Maslow, Herzberg, Aldelfer, McClelland beranggapan bahwa kebutuhan merupakan variabel yang dipandang sebagai penggerak munculnya motivasi. Kebutuhan dihubungkan dengan kekurangan (fisik atau psikologis) dibawah tingkat yang layak atau optimal yang dialami seseorang. Sedangkan berdasarkan pendekatan proses adalah menghubungkan kebutuhan dengan pilihan alternatif tindakan, berbagai tingkatan upaya yang dilakukan (Robin, 2003:58).

Rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja dari PLKB karena apa yang dibutuhkan dari organisasi tidak terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi kerja petugas PLKB akan memberikan dampak terhadap pencapaian cakupan KB. Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan (Sihotang, 2007:34).

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian mengenai pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja PLKB, menjadi sangat penting. Hal ini ditujukan untuk pengembangan teori dan kousep manajemen sumber daya

manusia, melalui teori motivasi kerja berdasarkan karakteristik organisasi. Hasil penelitian kiranya dapat menjadi sumber masukan bagi sistem informasi manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk pemecahan masalah motivasi kerja berdasarkan karakteristik organisasi.

Ada 2 dua rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: Apakah karakteristik organisasi (finansial, afiliasi sosial, pengembangan karir, sarana kerja dan aspek tugas secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB). Variable mana (finansial, afiliasi sosial, pengembangan karir, sarana kerja dan aspek tugas) yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB).

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. Karakteristik organisasi yang dimaksud adalah: (1) Sumber daya yaitu, fasilitas dan sarana yang tersedia ditempat kerja seperti sumber daya manusia (pengembangan karir), sumber daya keuangan {finansial}, dan sarana (sarana kerja); dan (2) Struktur organisasi yaitu afiliasi sosial dan aspek tugas (Robbins, 2002: 49).

Menurut Gibson (1996: 215), bahwa finansial, afiliasi sosial, pengembangan karir, sarana kerja dan aspek tugas mempengaruhi motivasi yang akhirnya berdampak pada motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan karyawan untuk suatu perubahan yang lebih baik (Sunarto, 2006: 145).

Karakteristik organisasi yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu finansial afiliasi sosial, pengembangan karir, sarana kerja, dan aspek tugas. Bertitik tolak pada pendapat diatas maka karakteristik organisasi dapat diupayakan memberikan dukungan terhadap motivasi kerja. Jadi berdasarkan beberapa definisi di atas, karakteristik organisasi adalah kondisi internal organisasi mempengaruhi aktifitas individu.

Bila dipandang melalui pendekatan sistem, organisasi memiliki beberapa unsur yaitu masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), dampak (*outcome*), umpan balik (*feedback*), dan lingkungan (*environment*). Semua unsur dalam sistem ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Sumber daya merupakan bagian masukan yang keberadaannya dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling pokok karena merupakan modal dasar, untuk dapat berfungsinya suatu organisasi (Ruky, 2004). Dalam organisasi di BKKBN, sumber daya yang dibutuhkan terdiri dari sumber daya manusia (pengembangan karir), sumber daya keuangan

(finansial), dan sarana kerja. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan. Keberhasilan dari semua kegiatan pokok yang diselenggarakan oleh BKKBN, karena manusia mengendalikan sumber daya lainnya agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya (BKKBN, 2005).

Menurut Rivai (2005: 95) yang mengutip pendapat Strauss, kebutuhan untuk mendapat penghasilan (finansial) memang merupakan suatu alasan yang paling kuat untuk bekerja. Sifat perilaku manusia bila ditinjau dari aspek manajerial yaitu rasional ekonomis, bahwa karyawan terutama dimotivasi oleh perangsang ekonomis dan melakukan apa saja yang memberikan keuntungan ekonomis (Maramis, 2006: 29). Untuk menarik orang agar mengikuti organisasi, mempertahankan agar mereka datang bekerja, dan memotivasi mereka agar bekerja dengan sungguh-sungguh. Individu mempunyai sejumlah harapan dari organisasi. Harapan tersebut tidak hanya mencakup berapa banyak pekerjaan yang harus dikerjakan untuk sejumlah upah, tetapi juga melibatkan keseluruhan hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan organisasi (Gibson, 1996: 89).

Disamping itu sarana kerja juga sangat dibutuhkan dalam organisasi. Sarana kerja erat hubungannya dengan kinerja dan motivasi kerja. Menurut Ruky (2004: 67), mengutip pendapat Green bahwa sarana atau fasilitas kerja berhubungan dengan kinerja dan motivasi kerja, bahwa sarana diperlukan agar ketrampilan karyawan bisa dilaksanakan sehingga motivasi karyawan meningkat.

Menurut Robbins (2002: 175), struktur organisasi yaitu. menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur organisasi mengandung unsur sosialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan. Hasil langsung dari proses organisasi adalah penciptaan struktur organisasi. Struktur ini adalah kerangka dasar dari hubungan formal yang telah disetujui (afiliasi sosial dan aspek tugas). Maksud dari struktur ini adalah untuk membantu dalam mengatur dan mengarahkan usaha-usaha yang dilakukan dalam organisasi sehingga usaha tersebut terkoordinasi dan konsisten dengan sasaran organisasi (Wibowo, 2007: 56).

Usaha untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan rancangan organisasi yang tepat. Rancangan atau desain organisasi merupakan proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh manajer untuk memilih struktur organisasi sesuai dengan strategi organisasi dan lingkungan tempat anggota organisasi melakukan tugas (Wibisono, 2007: 27).

Sejalan dengan tugas yang dilakukan, adanya satu kebutuhan yang dirasakan karyawan yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat (afiliasi sosial). Para karyawan mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk diterima dan disukai oleh

rekan kerja, masyarakat dan atasan. Hal tersebut mungkin lebih penting dari pada perangsang ekonomi yang diberikan organisasi. Pekerjaan dianggap sebagai sarana untuk menciptakan hubungan sasiial (Robbins, 2002:145).

## 2. Motivasi Kerja

Setiap organisasi selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk niemenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya.

Menurut Robbins (2002:46), mengemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal ataupun eksternal. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku. Perilaku yang disebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada dibawah kendali diri individu internal organisasi. Sedangkan lingkungan eksternal, merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa individu dipaksakan perilakunya karena situasi lingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modren, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi.

Menurut Robbin (2002:165), pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam suatu organisasi. Lingkungan eksternal terdiri dari lingkungan umum (kultur, sistim politik, sistim ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal, pesaing dan peraturan - peraturan pemerintah). Sedangkan lingkungan internal terdiri dari tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi ke arah yang lebih dinamis, integratif dan berkelanjutan.

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan dihentikan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri karyawan dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri karyawan. akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau *reward* yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik: dan non fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat (Sunarto, 2006:30).

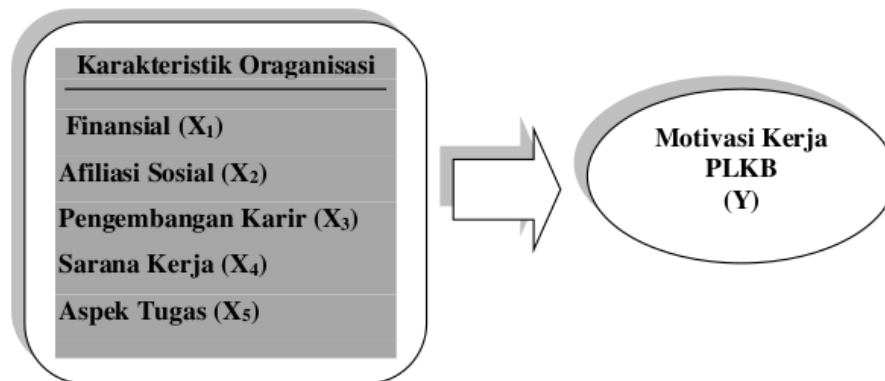
Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luar diri seseorang adalah adanya perasaan puas

yang dimiliki oleh seseorang. Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi pengembangan karir seseorang. Sedangkan motivasi yang ada diluar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda atau bukan benda.

Seseorang akan termotivasi oleh lima kebutuhan umum yang diklasifikasikan sebagai berikut (Yuwono, 2005:83):

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang paling mendasar yang terpusat pada kebutuhan untuk mempertahankan diri (*survive*) termasuk kebutuhan makanan, minuman, tidur dan lain-lain,
2. Keamanan dan rasa aman, yaitu kebutuhan keamanan dan rasa aman seseorang secara fisik maupun emosi. Kebutuhan ini meliputi keinginan akan stabilitas, keteraturan, bebas dari ancaman dan lain-lain,
3. Kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan seseorang untuk diterima orang lain, bersahabat dan dicintai. Dalam organisasi dapat berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan teman kerja, atasan dan lain-lain.
4. Harga diri dan ego, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam organisasi merupakan kebutuhan untuk memperoleh status yang tinggi, dan dikenal sebagai orang yang berhasil.
5. Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk merealisasikan seluruh potensi yang dimiliki. Dalam organisasi merupakan kebutuhan untuk mengatasi tugas-tugas yang menantang, kreatif dan inovatif.

## 2.1. Kerangka Konseptual





### Hipotesis

1. Karakteristik organisasi (finansial, afiliasi sosial, pengembangan karir, sarana kerja dan aspek tugas secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB).
2. Karakteristik organisasi (finansial) yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB).

### METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Menurut Singarimbun dan Effendi, (1995:5). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.

#### 2. Sumber Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden yang diperoleh melalui kuesioner, serta data sekunder yang berupa literatur serta informasi lain yang mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui metode: 1) kuesioner, 2) wawancara, 3)) dokumentasi

#### 3. Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksudkan adalah petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) yang melaksanakan tugas sebagai penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Jombang yang berjumlah 150 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih digunakan ketentuan dari Arikunto yaitu 25% dari jumlah populasi, sehingga jumlah sampel:  $n = 150 \times 0,25 = 37$  orang

#### 4. Skala Pengukuran Data

Varibel karakteristik organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert, yang terdiri dari 5 tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.1. Metode Pengukuran Data

Variabel	Indikator	Cara Ukur	Skala ukur	Pilihan Jawaban
Karakteristik Organisasi (X)	Finansial	Wawancara	interval	1. Sangat tidak puas 2. Tidak puas 3. Agak puas 4. Puas
	Afiliasi Sosial	Wawancara	Interval	1. Sangat tidak puas 2. Tidak puas 3. Agak puas 4. Puas



	Pengembangan Karir	Wawancara	Interval	1. Sangat tidak puas 2. Tidak puas 3. Agak puas 4. Puas
	Sarana Kerja	Wawancara	Interval	1. Sangat tidak puas 2. Tidak puas 3. Agak puas 4. Puas
	Aspek Tugas	Wawancara	Interval	1. Sangat tidak puas 2. Tidak puas 3. Agak puas 4. Puas
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>	Motivasi intrinsik	Wawancara	Interval	1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju
	Motivasi ekstrinsik	Wawancara	Interval	1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju

## 5. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi dua variabel yaitu:

### a. Variabel Karakteristik Organisasi (Variabel bebas)

Karakteristik organisasi pada penelitian ini mencakup lima variabel:

- 1. Finansial**, yaitu suatu kebutuhan yang dirasakan PLKB yang diharapkan dapat diperoleh dari organisasi sebagai imbalan jasa terutama dalam bentuk uang yang berasal dari gaji pokok, tunjangan, insentif.
- 2. Afiliasi sosial**, yaitu suatu kebutuhan yang dirasakan PLKB untuk meningkatkan hubungan sosial yang lebih baik, seperti persahabatan dan penerimaan teman kerja satu organisasi, tim kerja, dan pimpinan.
- 3. Pengembangan karir**, yaitu suatu kebutuhan yang dirasakan PLKB untuk meningkatkan keahlian, ketrampilan, perestasi kerja, maupun promosi jabatan ketingkat yang lebih baik.
- 4. Sarana kerja**, yaitu kebutuhan yang dirasakan PLKB untuk memperlancar pelaksanaan tugas dilapangan seperti peralatan kerja, tempat kerja dan biaya operasional. Kebutuhan sarana kerja terdiri dari.
- 5. Aspek tugas**, yaitu suatu kebutuhan PLKB menyangkut seluruh pekerjaan, tanggung jawab, wewenang, dan peraturan yang berlaku sesuai dengan statusnya sebagai PLKB. Aspek tugas terdiri dari : Tugas pokok, Tugas tambahan, Otonomi,

Konfirmasi

**b. Motivasi Kerja** (Variabel terikat).

1. **Motivasi intrinsik**, yaitu yang bersumber dari dalam diri PLKB terdiri dari: prestasi, tanggung jawab, peluang, pengakuan orang lain. Dengan definisi sebagai berikut :
2. **Motivasi ekstrinsik** adalah bersumber dari luar diri petugas PLKB terdiri dari: kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja dan hubungan interpersonal. Dengan definisi sebagai berikut:

**Teknik Analisis Data**

**Analisis Regresi**

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier dan metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi (finansial, afiliasi sosial, pengembangan karir, sarana kerja dan aspek tugas terhadap motivasi kerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) di Kabupaten Jombang. Adapun rumus yang digunakan adalah: (Gujarati, 2001 : 45)

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5$$

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis secara simultan, untuk pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan. Untuk pengujian secara parsial digunakan uji t dan pengujian secara simultan digunakan uji F,

**Uji Validitas Data**

Menurut Sugiyono (1999:115) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua butir instrumen valid.

**Uji Reliabilitas Instrumen**

Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan reliable atau tidak digunakan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. ( Arikunto, 1998). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua butir instrumen reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas Data**

Menggunakan normal p-plot regresi sebaran data melalui standardized

garis trend berarti data tersebut normal. Dilihat dari kurva diatas P-P plot regression data selalu mendekati garis kemiringan, dan garfik histogram menunjukkan data membentuk lonceng dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan normalitas. Dan dilihat dari uji *Kolmogorov-Smirnov Test* nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,836 > \alpha (0,05)$ . Data menunjukkan normalitas.

#### **Pengujian Gejala Multikolinearitas**

Hasil pengujian multikol menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel bebas mendekati 1 atau nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan sudah tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara masing-masing variabel bebas atas model regresi.

#### **Pengujian Gejala Heterokedastisitas**

Gejala heterokedastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis metode uji Glejser. Jika nilai signifikansi *t* hitung lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) maka dapat dikatakan item bebas dari gejala heterokedastisitas atau terjadi homokedastis. Hasil penelitian model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1**

**Hasil Regresi Linear Antara Karakteristik Organisasi dengan Motivasi Kerja PLKB di Kabupaten Jombang Tahun 2010**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig t</b>	<b>Keterangan</b>
Konstanta	63,906		9,003	0,000	Signifikan
X <sub>1</sub>	- 1,401	- 0,484	- 3,255	0,003	Signifikan
X <sub>2</sub>	1,053	0,310	2,606	0,014	Signifikan
X <sub>3</sub>	0,421	0,248	2,114	0,043	Signifikan
X <sub>4</sub>	- 1,925	- 0,464	- 2,728	0,010	Signifikan
X <sub>5</sub>	0,524	0,249	2,007	0,054	Tidak Signifikan
<i>R</i> = 0,787					
<i>R Square</i> = 0,620					
<i>Adjusted R square</i> = 0,559					
<i>F</i> <sub>hitung</sub> = 10,117					
<i>Sig F</i> = 0,000					

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja PLKB di Kabupaten Jombang adalah variabel finansial yang ditunjukkan oleh nilai  $\beta$  tertinggi, yaitu ( $V = - 0,484$ ), meskipun nilai  $\beta$  tersebut berpola negatif, artinya variabel finansial mempunyai pengaruh

yang tidak searah terhadap motivasi kerja PLKB di Kabupaten Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun finansial ditingkatkan motivasi kerja PLKB belum tentu dapat ditingkatkan (atau kecil peluangnya untuk ditingkatkan).

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat ditentukan model persamaan regresi linear yaitu :

$$Y (\text{Motivasi Kerja}) = 63,906 - 1,401 (\text{finansial}) + 1,053 (\text{pengembangan karir}) + 0,421 (\text{afiliasi sosial}) - 1,925 (\text{aspek tugas}) + 0,524 (\text{sarana kerja})$$

Berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui sebesar 0,559, artinya besarnya pengaruh kelima variabel tersebut terhadap motivasi kerja sebesar 55,90%, sedangkan sisanya 44,10% justru disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R squared = 0,620, berarti secara bersama-sama 62,00 % perubahan variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 62,00 %. Sedangkan sisanya yaitu 38,00 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam kerangka konsep ini.

#### **Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,787 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang kuat antara kelima variabel bebas terhadap variabel pemberdayaan ekonomi keluarga sebagai variabel tergantung.

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaruh Finansial Terhadap Motivasi Kerja PLKB di Kabupaten Jombang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 64,86% puas atas gaji yang diterimanya, 40,54% juga puas terhadap tunjangan fungsional, 64,86% juga puas terhadap insentif yang diperolehnya serta 51,35% juga puas terhadap tunjangan beras yang diperolehnya. Keadaan ini menunjukkan bahwa secara akumulasi indikator dan kepuasan terhadap finansial (imbalan) yang diterima oleh petugas PLKB sudah baik.

#### **2. Pengaruh Afiliasi Sosial Terhadap Motivasi Kerja PLKB di Kabupaten Jombang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 45,95% menyatakan sangat puas dan puas terhadap hubungan dengan teman kerja, demikian juga hubungan dengan masyarakat 48,65% menyatakan puas serta 54,05% juga puas menjalin hubungan terhadap atasan. Keadaan ini mengindikasikan bahwa tingkat afiliasi sosial petugas PLKB termasuk tinggi.

#### **3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja PLKB di**

### **Kabupaten Jombang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum aspek pengembangan karir termasuk tidak puas yang dirasakan oleh petugas PLKB. Hal ini ditunjukkan 37,84% menyatakan agak puas atas peningkatan keahlian bagi petugas PLKB, 35,14% menyatakan sangat puas terhadap prestasi kerja dan juga agak puas terhadap beban angka kredit (48,65%), dan 35,14% diantaranya juga menyatakan agak puas terhadap arus informasi dalam organisasi BKKBN dalam pelaksanaan tugas-tugas sebagai PLKB.

Hasil penelitian ini didukung oleh uji regresi linear berganda bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja petugas PLKB yang ditunjukkan oleh nilai Sig = 0,043. Namun berdasarkan nilai  $\beta = 0,248$ , artinya besarnya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 24,8% dan berpola positif, artinya pengaruh variabel pengembangan karir searah terhadap motivasi kerja petugas PLKB, sehingga pengembangan karir ditingkatkan akan meningkatkan motivasi kerja petugas PLKB.

#### **4. Pengaruh Sarana Kerja Terhadap Motivasi Kerja PLKB di Kabupaten Jombang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepuasan petugas PLKB terhadap sarana kerja adalah termasuk puas yang ditunjukkan oleh 64,86% menyatakan puas terhadap fasilitas kerja. Fasilitas kerja tersebut berupa sepeda motor untuk menjangkau lokasi yang sulit, fasilitas kerja lain seperti laptop untuk memudahkan operasional di lapangan. Sudah baiknya fasilitas ini disebabkan oleh tingginya alokasi anggaran untuk pengadaan sarana kerja bagi petugas PLKB. Selain itu 62,16% juga menyatakan puas atas dana operasional yang diberikan kepada petugas PLKB, sehingga kesinambungan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dilapangan menjadi lancar, dan juga masih ada 2,70% menyatakan tidak puas atas biaya operasional. Tempat kerja mereka yang cukup memadai, ini ditunjukkan dengan 59,46% mayoritas PLKB yang menyatakan puas.

Secara kumulatif indikator sarana kerja menunjukkan cukup baik, sehingga berdampak terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung oleh uji regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara sarana kerja dengan motivasi kerja petugas PLKB di Kabupaten Jombang, dengan besarnya pengaruh antara variabel sarana kerja terhadap motivasi kerja PLKB adalah  $\beta = -0,464$ , artinya 46,40% sarana kerja mempengaruhi motivasi kerja, meskipun berpola negatif, dan mengindikasikan bahwa meskipun sarana kerja ditingkatkan perubahan motivasi kerja petugas PLKB relatif kecil (karena berpengaruh tidak searah).

#### **5. Pengaruh Aspek Tugas Terhadap Motivasi Kerja PLKB di Kabupaten Jombang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 56,76% menyatakan puas terhadap

tugas pokok, 43,24% juga puas dengan tugas tambahan, 43,24% puas dengan otonomi dan 59,460% puas terhadap konfirmasi. Hal ini memberikan kontribusi terhadap kumulatif aspek tugas secara keseluruhan bagi petugas PLKB di Kabupaten Jombang. Hasil penelitian menunjukkan aspek tugas mempunyai kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas PLKB sudah melaksanakan tugas pokok dengan baik, dan ini disebabkan jelasnya uraian tugas, maupun tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh petugas PLKB.

Secara kumulatif indikator aspek tugas menunjukkan cukup baik, sehingga berdampak terhadap motivasi kerja. Akan tetapi hal ini tidak didukung oleh uji regresi linear yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara aspek tugas dengan motivasi kerja petugas PLKB di Kabupaten Jombang, dengan besarnya pengaruh antara variabel aspek tugas terhadap motivasi kerja PLKB adalah  $\beta = 0,249$ , artinya 24,90% aspek tugas mempengaruhi motivasi kerja, dan ini mengindikasikan bahwa meskipun aspek tugas ditingkatkan perubahan motivasi kerja petugas PLKB ada, tapi tidak signifikan, karena nilai  $\text{sig} = 0,054 > \alpha = 0,05$ .

### **Simpulan**

1. Motivasi kerja petugas PLKB di Kabupaten Jombang mayoritas termasuk kategori baik
2. Variabel karakteristik organisasi yaitu finansial, afiliasi sosial, pengembangan karir dan sarana kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun aspek tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Variabel finansial merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja PLKB, yang dilihat berdasarkan nilai Beta pada variabel finansial namun berpola negatif.

### **Saran**

1. Organisasi hendaknya berupaya memenuhi kebutuhan finansial dan aspek yang terkait dengan kebutuhan finansial PLKB seperti peningkatan jumlah insentif. Jika hal ini dapat dilakukan, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja PLKB. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat menjadi dasar upaya peningkatan kualitas Program KB Nasional.
2. Perlu dilakukan adanya perbaikan sistem tentang pembagian tugas pokok dan tugas tambahan secara proporsional, sehingga beban tugas yang dirasakan petugas PLKB selama ini dapat terealisasi dengan baik.
3. Perlu adanya penambahan jumlah petugas PLKB, sehingga tugas-tugas yang terkendala selama ini dapat diselesaikan. Agar rasio antara jumlah petugas PLKB dengan jumlah Pasangan Usia Subur (PUS) sesuai dengan ketentuan yang ada

4. Perlu kelengkapan sarana dan pra sarana seperti laptop, sepeda motor serta fasilitas peralatan sehingga pengelolaan program KB dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anialia K, Motivasi Sebagai Landasan Kompetensi Sumber daya Manusia Menuju Kinerja Lebih Baik, Universitas Sumatera Utara, 2005.
- Anna G, Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Jakarta, Penerbit EGC, Jakarta, 2006.
- Aridani, Pengaruh Pemberian Imbalan Finansial dan Motivasi Kerja Karyawan. Tesis Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Airlangga Surabaya, 2003.
- Arikunto. 2002, Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). Jakarta : Rineka Cipta.
- Asrarudin, Upaya - Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Melalui Motivasi Kerja PPS Universitas Brawijaya Malang, 2003.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Buku Panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi, Jakarta, 2003.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Buku Pegangan Penyuluh Keluarga Berencana, BKKBN, 2004a
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Pembinaan dan Pengembangan Karier Penyuluh Keluarga Berencana, BKKBN, 2004b.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Manajemen Program KB Nasional Di Kabupaten/Kota, BKKBN, 2004c.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Pendidikan dan pelatihan Program KB Nasional, BKKBN, 2004d.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, Perencanaan Program KB Nasional, BKKBN, 2004e.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Utara Dalam Angka 2006, Medan 2006.
- Baker A, *How to Be Better At Managing People*. Mengelola Sumber Daya Manusia, Jakarta Elex Media Komputindo, 200
- Budiarto, Biostatistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan Masyarakat, Jakarta, Penerbit EGC, 2002.
- Budiar, Pengaruh Variabel Demografi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi, Disertasi PPS Universitas Brawijaya, Malang, 2004.
- Fathoni A, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta, 2006.
- Gujarati, Damodar, 2001, **Ekonometrika Dasar**, Terjemahan Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE. Yogyakarta, 1994.
- Husein L, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta. Penerbit PT



- Gramedia Pustaka. 2005.
- Hutahuruk.A, Hubungan Karakteristik Wanita Usia Subur (WUS) dan Kualitas Pelayanan KB dengan Utilisasi Pelayanan KB di Kabupaten Tapanuli Tengah., Teis Program Magister AKK USU, 2006
- Jemes I. Gibson, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr, 1997, **Organisasi Dan Manajemen**, Erlangga Jakarta,
- Kerlinger FN, Asas - Asas Penelitian Behavioral, Edisi Ketiga. Penerbit : Gajah Mada University Press. 2004.
- L.N.Jewell dan March Siegall, Psikologi Industri Dan Organisasi Modern. Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi Edisi Ke Dua, Jakarta, Penerbit Arcan,1998.
- Manullang, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit BPFE, 2001.
- Maramis, Ilmu Perilaku Dalam Pelayanan Kesehatan, Surabaya, Penerbit Airlangga University Press, 2006.
- Mc Graw-Hill House, Research Methods In Health: Investigating Health And Services, Ann Bowling, 2002.
- Mc Graw-Hill House, Organization Behaviour, Key Concept, Skill & Best Practises, Kinicki A, Kreitner, 2002.
- Rangkuti S, Implementasi Program Keluarga Berencana Nasional Era Desentralisasi Di Provinsi Sumatera Utara. Tesis Program Magister Universitas Medan Area, 2007.
- Rivai, *J"erforruarrce Appraisal*, Sistem Yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo, 2005
- Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori dan Praktek. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004
- Robbins SP, Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi ke V, Jakarta, PT Gelora Aksara Pratama, 2002.
- Ruky A, Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih kinerja Prima, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Salusu J, Pengambilan Keputusan Stratejik. Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.
- Sciartino R, Menuju Kesehatan Madani. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1999
- Sjabadhyani, B, dkk, Pengembangan Kualitas SDM dari perspektif PIO, Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi UI, 2001.
- Sanusi R dan Sulung N., Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Padang. Working paper No.9 April 2007, (online) <http://www.kmpk.ugm.ac.id>, diakses 07 Maret 2007.

- Sastroasmoro,S, dan Ismail,S, Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis, Jakarta, FK UI, 1995.
- Soerdannayanti, Good Governance dalam Rangka Otda Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efesien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan.ED 1 Bandung, 2000.
- Siagian SP, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta, 2004.
- Sihotang A, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit Pradnya Parawita, Jakarta, 2007.
- Singarimbtm M, dan Effendi S, Metode Penelitian Survei. Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonami sosial, LP3ES,1995.
- Sugiyono, 2008, **Statistik Untuk Penelitian**, CV. Alfabeta, Bandung,
- Sugiyono, 1997, **Metode Penelitian Administratif**, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2005., **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Bandung, CV Alfabeta,
- Thoha M, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Uno H, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2006.
- Wibisono, Manajemen Kinerja, Jakarta, Penerbit Erlangga, 2006.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yuli C, Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang UMM Press, 2005.
- Yuwono I, Psikologi Industri dan Organisasi, Surabaya, Penerbit Dakultas Psikologi Unair. 2006.
- Zam-Zam, Kinerja PLKB Terhadap Keberhasilan Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga (UPPKS) Di Kota Tebing Tinggi,Tesis Program Magister AKK Universitas SumateraUtara, 2002.

# PENELITIAN\_PLKB\_ROHIM\_2014

---

## ORIGINALITY REPORT

---

16%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

4%

★ edoc.site

Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%