

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA.

(Studi Kasus pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso)

Oleh :

Edi Jusriadi

(FEBIS UNISMUH Makassar)

e-mail : jusriadi.edi.man@gmail.com

Abstrack

This study aims to: (1). To assess and determine the effect of variable legal sanctions (X1), discipline (X2), awards (X3), work environment (X4), education and training (X5) on the performance of family planning officer in the Department of Population Civil and Family Planning Poso, (2). Assessing the dominant factor affecting the performance of family planning officer in the Department of Population and Family Planning Civil Poso district. The results showed that the factor of legal sanction, discipline, respect, work environment, training and education affect the performance of family planning officer in the Department of Population Civil and Family Planning Poso district with a significance level $F 0.027$, where $f_{count} (4,927) > f_{table} (2, 37)$, the value of multiple correlation coefficient (R) is equal to 0.761, coefficient of multiple determination (R^2) is approximately 0,600, with the rate of change of independent variables influence of variation of 60%, while the remaining 40% is explained by other variables that can not investigated. Work environment factors dominant influence on the performance of family planning officer in the Department of Population and Family Planning Civil Poso, with a significance level of 0.575, where $t_{count} 2.537 > 1.671 t_{tabel}$.

Keywords: *Motivation, Field Workers, Family Planning*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan : (1). Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh variabel sanksi hukum (X1), disiplin (X2), penghargaan (X3), lingkungan kerja(X4), pendidikan dan pelatihan (X5) terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, (2). Mengkaji faktor yang dominan memengaruhi kinerja penyuluh KB pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh KB pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso dengan tingkat signifikansi $F 0,027$, di mana $f_{hitung} (4,927) > f_{tabel} (2,37)$, nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,761, Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,600, dengan tingkat pengaruh variasi perubahan variabel bebas 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Faktor lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh KB di Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan taraf signifikansi sebesar 0,575, di mana nilai $t_{hitung} 2,537 > t_{tabel} 1,671$.

Kata Kunci : *Faktor Motivasi, Kinerja Petugas Lapangan, Keluarga Berencana*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah kependudukan memerlukan perhatian dan penanganan yang seksama, lebih sungguh-sungguh, dan berkelanjutan. Pertumbuhan penduduk secara nasional sebesar 1,5%, sedangkan pertumbuhan penduduk Kabupaten Poso pada Tahun 2000 sebesar 232.765 jiwa sebelum terjadi kerusuhan, setelah terjadi kerusuhan Tahun 2005 menurun menjadi 178.815 jiwa, Tahun 2006 meningkat

menjadi 180.279 jiwa, Tahun 2007 sebesar 180.311 jiwa, dan Tahun 2008 188.176 jiwa (BPS 2008).

Pertumbuhan penduduk Kabupaten Poso sebelum kerusuhan cukup tinggi, akan tetapi setelah kerusuhan mengalami penurunan hingga Tahun 2008, hal ini disebabkan oleh kondisi Kabupaten Poso yang tidak kondusif karena terjadinya kerusuhan, mengakibatkan banyak penduduk pribumi dan pendatang yang mulanya tinggal di Kabupaten Poso memilih

mengungsi/meninggalkan Kabupaten Poso dengan alasan keamanan, akhirnya penduduk yang mulanya mengungsi sementara memilih untuk tidak kembali lagi ke Poso. Akan tetapi walaupun demikian kondisinya, angka pertumbuhan penduduk di Kabupaten Poso masih masuk dalam kategori tinggi karena setiap tahun pertumbuhan penduduk sebesar 1,7%. Angka pertumbuhan penduduk Kabupaten Poso 1,7% setiap tahun disebabkan terjadinya transmigrasi dan minimnya pemahaman masyarakat tentang fungsi dan manfaat KB, sekitar 75% pemahaman masyarakat Kabupaten Poso menganggap KB itu tabuh, dan masih teropsesi dengan simbolik bahwa semakin banyak anak semakin banyak rezeki serta masih banyak yang menganggap KB tidak relevan dengan ajaran agama. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan memperkuat pelaksanaan Program Keluarga Berencana Nasional, terutama bagi keluarga miskin yang tidak mampu mengakses pelayanan. Keluarga Berencana (KB) merupakan program sosial dasar yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu bangsa, khususnya menyiapkan kualitas sumber daya manusia (SDM), Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera menyebutkan bahwa pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga, serta peningkatan kesejahteraan keluarga untuk mewujudkan keluarga kecil, bahagia, sejahtera, sebagai bagian integral pembangunan kualitas sumber daya manusia. Hal ini merupakan upaya strategis untuk mengendalikan jumlah penduduk dan meningkatkan kesejahteraan menuju keluarga kecil berkualitas harus dilanjutkan bahkan lebih ditingkatkan pelaksanaannya dengan mendayagunakan sumber daya manusia.

Fenomena yang dialami Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana antara lain : (1). Jumlah petugas lapangan Keluarga Berencana (KB) relatif kecil dibanding dengan jumlah wilayah dan luas wilayah. (2). Tingkat pendidikan petugas lapangan KB relatif rendah (3). Faktor motivasi seperti sanksi hukum, disiplin kerja, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan terhadap petugas lapangan KB sangat diharapkan dari seorang pimpinan (kepala dinas) demi suksesnya program KB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso ?. 2. Faktor apakah yang dominan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat di rumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso.
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu menjadi acuan dan perbandingan hasil dengan penelitian saat ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh **Muhammad Isa (2004)**, dengan judul “ Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan lima variabel yaitu (X1) insentif, (X2) promosi jabatan, (X3) penghargaan, (X4) kondisi dan sarana, (X5) pendidikan dan pelatihan, dari kelima faktor motivasi ternyata variabel pendidikan dan pelatihan yang dominan memengaruhi kinerja petugas lapangan keluarga berencana Kabupaten Soppeng, dengan metode analisis regresi linear berganda, dan populasi 25 penyuluh KB.
2. Penelitian yang dilakukan oleh **Muliati (2005)**, dengan judul Pendekatan Motivasi

dan Layanan dalam Pengukuran Kinerja Dinas Kebersihan Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan lima variabel yaitu (X1) berwujud, (X2) keandalan (X3) ketanggapan, (X4) kepastian/jaminan, (X5) empati, dari kelima faktor motivasi kaitanya dengan kinerja layanan ternyata variabel empati yang dominan memengaruhi kinerja Dinas Kebersihan Kabupaten Maros, dengan metode analisis regresi linear berganda, dan sample 56 KK .

B. Pengertian Motivasi

Motivasi baik yang sumbernya intrinsik maupun ekstrinsik merupakan dorongan atau daya penggerak manusia dalam melakukan suatu aktivitas. Hasibuan (1999:92) bahwa, motivasi tidak dapat dipaksakan karena motivasi itu muncul dari setiap individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Setiap manusia memiliki karakter atau perilaku yang berbeda-beda ada orang yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, ada juga memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki kemauan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dan ada orang memiliki kemampuan serta kemauan yang sangat besar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dari ketiga perilaku manusia peranan motivasi sangat penting sebagai stimulus bagi manusia dalam setiap aktivitasnya. Martiyo (1990:137), menyatakan bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan Winardi (2001:2) menyatakan bahwa, motivasi adalah hasil yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Siagian (1995:138) berpendapat motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dalam menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Wahjosumidjo (1987:174) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan intraksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi.

Koontz (1980:115), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong dan menggerakkan perilaku guna mencapai tujuan. Sedangkan Gibson (1984:185), menyatakan bahwa motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk mengembangkan dorongan yang timbul di dalam diri seseorang. Motivasi individu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

1. Kebutuhan pribadi
2. Tujuan dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu.
3. Dengan apa kebutuhan-kebutuhan direalisasikan

Nawawi (1999:351) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu secara sadar untuk bertindak sesuai apa yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan. Salim (2006:86) berpendapat bahwa, faktor motivasi berhubungan langsung dengan isi pekerjaan yang meliputi:

1. Pencapaian prestasi
2. Penghargaan atas prestasi
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pertanggungjawaban
5. Kemajuan
6. Pertumbuhan

C. Teori Motivasi

Hedjrachman (1993:205) berpendapat bahwa, pada garis besarnya motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Motivasi Positif adalah suatu proses untuk mencoba memengaruhi orang lain agar mau menjalankan apa yang kita inginkan/perintahkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
2. Motivasi Negatif adalah suatu proses yang memengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan.

Kedua jenis motivasi tersebut bisa saja diterapkan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan pemakai. Keberhasilan suatu motivasi dapat di lihat dari hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, umumnya pemberian motivasi positif memberikan peningkatan semangat, mengurangi kesulitan, tetapi peningkatan semangat tidak cukup, karena masih perlu dikaji tingkat produktivitasnya.

D. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses dalam suatu fungsi. Timple (1999:34) berpendapat bahwa kinerja sebagai akumulasi tiga elemen yaitu: 1. Tingkat Keterampilan yaitu sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis untuk menghasilkan kinerja. 2. Kondisi Eksternal, kondisi ini menggambarkan pengaruh dari luar guna yang dapat mendukung produktivitas pegawai. Kinerja dapat dilihat pada tingkat produktivitas dengan parameternya harus melalui tahapan penilaian kinerja, adapun kegunaan penilaian kinerja adalah: 1. Untuk mengukur potensi kerja pegawai, 2. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dalam promosi jabatan dan pemberian penghargaan. 3. Untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan, metode kerja, struktur organisasi, dan sebagai mediator untuk menentukan keputusan pada masa yang akan datang.

Objektivitas dalam penilai kinerja dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil, di mana hasil penelitian dituangkan dalam Daftar Panilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Adapun unsur-unsur penilaian adalah:

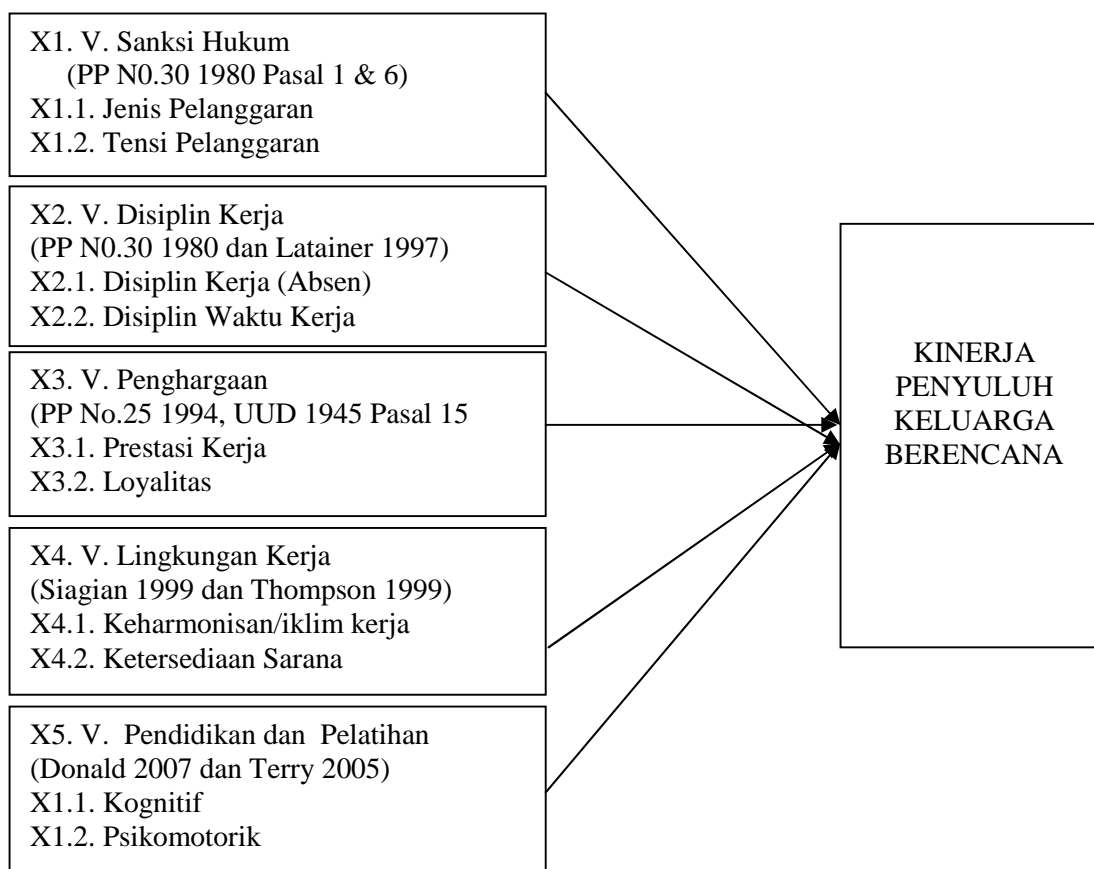
- a. Kesetiaan yaitu ketaatan dan pengabdian terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas.
- c. Tanggung jawab yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- d. Kejujuran yaitu ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai.
- e. Kerja sama yaitu kemampuan seseorang bekerja secara team guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja berdasarkan apa yang kita perintahkan.

Furtwengler (1999:26) menyatakan bahwa kinerja adalah upaya aktivitas dalam menghasilkan output yang optimal berdasarkan pengembangan kerja yang terarah, terorganisir, dan berkesinambungan. Sedangkan Suryadi (2000:72) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses pelaksanaan tugas pokok yang cepat, mudah, dan terjamin, sebagai bentuk dari suatu tugas yang harus di emban dan di pertanggung jawabkan sebagai wujud kemampuan kerja yang dimiliki. Prabu (2000:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

E. Kerangka pikir

Program Keluarga berencana Nasional merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk dan mutu sumber daya manusia, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang kependudukan dan keluarga sejahtera telah diupayakan melalui peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat terhadap kelahiran, pendewasaan usia kawin, dan peningkatan ketahanan keluarga. Kerangka pikir ini memberikan gambaran hubungan antar variabel sebagaimana dijelaskan dalam gambar

Kerangka Pikir

Gambar 2. Kerangka Pikir.

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: 1. Faktor motivasi yang terdiri atas sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana (KB) pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso. 2. Faktor pendidikan dan pelatihan dominan memengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana (KB) pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso

METODE PENELITIAN**A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso terhadap para penyuluh yang bekerja di 18 kecamatan, 156 desa dan kelurahan. Penelitian ini dilaksanakan

selama dua bulan sejak oktober – November 2009.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

C. Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh melalui hasil wawancara, observasi, dan kuesioner. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber eksternal objek seperti dokumentasi/arsip seperti buku, laporan, jurnal, majalah, dan karya ilmiah.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh keluarga berencana (KB) pada Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan jumlah penyuluh sebanyak 25 orang,

E. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*) dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2004:56):

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Di mana:

- Y_i : Kinerja
- X₁ : Sanksi hukum
- X₂ : Disiplin kerja
- X₃ : Penghargaan
- X₄ : Lingkungan kerja

- X₅ : Pendidikan dan pelatihan
- b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ : Koefesien regresi parsial
- b₀ : Konstanta
- e_i : Faktor kesalahan (standar error)

HASIL PENELITIAN

A. Wilayah Kerja Penyuluh KB

Gambaran awal tentang objek penelitian dapat dilihat pada tabel I sebagai berikut :

Tabel I
Wilayah kerja Penyuluh KB dan Jumlah Penduduk Kab. Poso

No	Kecamatan	Jumlah Desa/Kel	Jumlah Penduduk	Luas Wilayah KM2
1	Pamona Selatan	12	16.580	399,86
2	Pamona Barat	5	7.834	272,16
3	Pamona Tenggara	9	7.068	487,40
4	Pamona Utara	20	27.830	1.174,66
5	Pamona Timur	12	8.668	701,95
6	Lore Selatan	8	5.327	569,49
7	Lore Barat	6	2.054	428,20
8	Lore Utara	7	9.600	864,61
9	Lore Tengah	8	4.121	976,37
10	Lore Timur	4	3.854	423,87
11	Lore Peore	5	2.464	327,87
12	Poso Pesisir	14	17.885	437,39
13	Poso Pesisir Selatan	8	8.518	563,06
14	Poso Pesisir Utara	9	14.891	623,47
15	Poso Kota	4	17.250	12,80
16	Poso Kota Selatan	5	7.321	27,62
17	Poso Kota Utara	6	10.925	20,04
18	Lage	14	15.986	401,43
Jml		156	188.176	8.712,25

Sumber : BPS Kab. Poso 2008

Berdasarkan tabel di atas diberikan gambaran secara umum tentang kondisi dan wilayah kerja Penyuluh KB Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso dengan wilayah kerja di 18 kecamatan, 156 desa/kelurahan dengan jumlah penduduk keseluruhan 188.176 jiwa dengan kuantitas penyuluh 25 orang. Berdasarkan data di atas ditunjukkan porsi ketersediaan penyuluh keluarga berencana di Kabupaten Poso yang tidak seimbang dengan beban kerja berdasarkan luas wilayah, di mana rata-rata setiap penyuluh menangani atau

wilayah kerja 6 – 7 Desa/Kelurahan. Sehingga persentase keseimbangan hanya 16% antara ketersediaan penyuluh dengan beban kerja berdasarkan wilayah kerja berarti kekurangan penyuluh masih ada 84%. Dalam konteks efektivitas dan efisiensi seharusnya setiap desa ditangani oleh satu orang penyuluh.

B. Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64% laki-laki, 36 % perempuan, dan tingkat pendidikan penyuluh S1 24%, diploma 32%, SMA 44%, sedangkan tingkat usia penyuluh

antara 20-30 tahun sebanyak 12%, 30-40 sebanyak 28%, 40-65 sebanyak 60%.

C. Deskripsi Hasil Uji Instrumen

1. Regresi Linear Berganda

Hasil analisis secara kuantitatif regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t-hitung	Tingkat Signifikansi
Konstanta	2,983		0,801	0,433
Sanksi Hukum	0,278	0,334	2,154	0,049
Disiplin	0,442	0,481	2,416	0,026
Penghargaan	0,306	0,273	2,019	0,033
Lingkungan Kerja	0,575	0,548	2,537	0,013
Pendidikan dan Pelatihan	0,546	0,428	2,298	0,021
F ^{-hitung}		= 4,927		
Sig.		= 0,027		
R		= 0,761		
R ²		= 0,600		
Std. Error		= 2,83574		

Sumber : Data Setelah Diolah, 2009.

a Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 19 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,761, hal ini ditunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kinerja sebagai variabel tergantung, dan sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas.

b Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,600, hal ini berarti bahwa variasi perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lain.

c Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel 19 dengan memperhatikan koefisien setiap variabel maka dapat di rumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,983 + 0,278 X_1 + 0,442 X_2 + 0,306 X_3 + 0,600 X_4 + 0,546 X_5$$

Persamaan linier tersebut diketahui bahwa a (*intercept*) adalah sebesar 2,983, di mana nilai tersebut mempunyai arti bahwa jika sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan

diberlakukan pada pegawai maka disiplin kinerja meningkat sebesar 2,983.

2. Uji F (Uji secara bersama-sama)

Uji f dilakukan untuk menguji pengaruh sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Berdasarkan tabel 19 diketahui tingkat signifikansi f 0,027 (p<0,05) dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,927 sedangkan nilai f_{tabel} = 2,37, dengan demikian dapat diketahui bahwa f_{hitung} (4,927) > f_{tabel} (2,37), berarti ada pengaruh signifikan secara simultan sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Data kuantitatif tersebut dapat dideskripsikan bahwa kelima faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh KB.

3. Uji t (Uji secara parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y). Cara yang digunakan adalah

dengan melihat *level of significant* ($=0,05$) masing-masing variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan tabel 19, koefisien regresi variabel sanksi hukum (X_1) adalah sebesar $0,278$, dan nilai t_{hitung} sebesar $2,154 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$, pada tingkat kepercayaan 95% , maka sanksi hukum mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara di dapatkan informasi bahwa implementasi aturan kaitanya dengan pemberian sanksi hukum dapat memengaruhi kesadaran pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, walaupun variabel sanksi hukum kecil pengaruhnya oleh karena, penyuluh KB merupakan jabatan fungsional yang bekerja bukan didasarkan pada jam kantor akan tetapi ukuranya adalah ketersediaan laporan yang didapat di lapangan. Variasi sanksi hukum mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap sanksi hukum sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar $0,278$ dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) adalah sebesar $0,442$, dan nilai t_{hitung} sebesar $2,416 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$. pada tingkat kepercayaan 95% , maka disiplin mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara di dapatkan informasi bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja sebab orang yang disiplin dalam bekerja maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Variasi disiplin mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan disiplin sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar $0,442$ dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel penghargaan (X_3) adalah sebesar $0,306$, dan nilai t_{hitung} sebesar $2,019 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$. pada tingkat kepercayaan 95% , maka penghargaan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara di dapatkan informasi bahwa bentuk penghargaan baik finansial maupun non finansial cukup efektif dalam memotivasi penyuluh dalam bekerja. Variasi penghargaan mempunyai hubungan positif

terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan penghargaan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar $0,306$ dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_4) adalah sebesar $0,575$, dan nilai t_{hitung} sebesar $2,537 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$. pada tingkat kepercayaan 95% , hal ini setelah melalui proses wawancara didapatkan informasi bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja khususnya motor dan alat komunikasi sangat memengaruhi motivasi penyuluh dalam bekerja, karena mengingat luas wilayah kerja yang sulit dijangkau maka keberadaan kendaraan/motor sangat membantu efektivitas dan efisiensi kerja bagi penyuluh, karena pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan lapangan. Variasi lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar $0,575$ dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X_5) adalah sebesar $0,546$, dan nilai t_{hitung} sebesar $2,298 > t_{tabel}$ sebesar $1,671$. pada tingkat kepercayaan 95% , maka pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. hal ini setelah melalui proses wawancara didapatkan informasi bahwa selain ketersediaan sarana dan prasarana kerja khususnya motor dan alat komunikasi kompetensi (pendidikan dan keterampilan) memeran peranan yang penting dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat tentang keluarga berencana, sehingga tingkat pengetahuan dan wawasan penyuluh akan memudahkan masyarakat dalam memahami eksistensi Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso. Variasi pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja yang berarti setiap penambahan pendidikan dan pelatihan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar $0,546$ dengan asumsi bahwa faktor lain dianggap konstan.

Berdasarkan data di atas bahwa variabel sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh, akan tetapi memiliki besaran

pengaruh yang bervariasi. Dari besar koefisien regresi dari masing-masing variabel, nampak bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja seperti (lingkungan kerja kondusif, hubungan penyuluh KB dengan kepala Dinas, dan hubungan penyuluh KB dengan masyarakat harmonis) sebesar 0,575 merupakan variabel yang nilainya paling besar dibandingkan koefisien regresi variabel bebas lainnya, sehingga lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang dijabarkan dalam tesis ini maka yang menjadi simpulan adalah: 1. Faktor sanksi hukum, disiplin, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan memengaruhi kinerja penyuluh KB di Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan tingkat signifikansi $F 0,027$, di mana $f_{hitung} (4,927) > f_{tabel} (2,37)$, nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,761, Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,600, dengan tingkat pengaruh variasi perubahan variabel bebas 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. 2. Faktor lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh KB di Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Poso, dengan taraf signifikansi sebesar 0,600, di mana nilai $t_{hitung} 2,537 > t_{tabel} 1,671$. artinya hipotesis penelitian ditolak.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja penyuluh KB di Kabupaten Poso, maka peranan faktor sanksi hukum seperti sanksi berat, sedang, dan ringan bagi penyuluh yang mangkir dari tugas, disiplin kerja seperti disiplin waktu kerja dalam bentuk absensi kehadiran dan disiplin kerja dalam bentuk tingkat produktivitas kerja, penghargaan berupa promosi jabatan, fasilitas, satyalencana bagi penyuluh yang berprestasi, dari 25 penyuluh KB ada 5 orang yang pernah mendapat penghargaan sebagai penyuluh teladan tingkat

nasional, lingkungan kerja seperti iklim kerja dan ketersediaan sarana operasional, pendidikan dan pendidikan seperti kognitif dan psikomotorik perlu terus dikembangkan demi tercapainya kinerja yang optimal dan untuk efektivitas dan efisiensi kerja penyuluh KB maka ketersediaan sarana dan prasarana perlu dilengkapi agar penyuluh bisa bekerja lebih mudah dalam melakukan komunikasi dengan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997. *Regresi Linier*, Cet 1, BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Anonim, 2002, *Modul Pembinaan Disiplin PNS*. Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2002, *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS*. Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2002, *Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1994 tentang Satya Lencana bagi PNS*. Modul Pembinaan Disiplin PNS, Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2002, *Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1994 tentang Satya Lencana bagi PNS*. Modul Pembinaan Disiplin PNS, Departemen Dalam Negeri RI, Jakarta.
- , 2008, *Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera*. BKKBN. Sulawesi Tengah Palu.
- Furtwengler, 1999. *Research Management in Performance*. American Assosiation, New York.
- Gibson, Donnelly, 1984. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu P, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrahman, Suad Husnan, 1993. *Manajemen Personalia*, Ed. 4, BPFE, Yogyakarta.
- Koontz, O Donned, 1980. *Management*, Bumi Aksara, Jakarta
- Martiyono, Susilo, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.2, BPFE, Yogyakarta.

- Nawawi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik*. Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Prabu, Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rosdakarya, Bandung.
- Salim, Emil, 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Siagian, Sondang P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudjana, Nana, 1997. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Cet Ke-8, Sinar Baru, Bandung.
- Supranto, 2004. *Analisis Multivarian : Arti dan Interpretasi*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Suryadi, 2000. *Kinerja dalam Organisasi Pemerintahan*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- Timple, Dale A, 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*. PT Gramedia, Jakarta.
- Winardi J, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, PT Raya Grafindo Persada, Jakarta.