

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH LAPANGAN
PROGRAM KELUARGA BERENCANA (PLKB)
DI KABUPATEN PEMALANG**

Rokhilah

Fakultas Ekonomi Untag Semarang

Email : rokhilah28@gmail.com

Susetyo Darmanto

Fakultas Ekonomi Untag Semarang

Email : susetyodarmanto@yahoo.co.id

Abstrak

Keberadaan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) memegang peranan penting dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan KB di lapangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh program keluarga berencana di Kabupaten Pemalang. Sampel penelitian terdiri dari 52 orang yang diambil dari populasi sejumlah 102 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin, teknik pengambilan sampel dengan Proporsional random sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 17. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PLKB di Kabupaten Pemalang.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja PLKB

Abstract

The existence of Field Extension Family Planning (field officers) plays an important role in implementing community development programs and family planning. The purpose of this study was to analyze the influence of job competence, work motivation, work environment on the performance of extension of family planning in Pemalang. The study sample consisted of 52 people who were taken from a population of 102 people. Determination of the number of samples by using the formula of Slovin, sampling technique with proportional random sampling. The analysis of data using multiple regression analysis assisted with SPSS program version 17. The result showed that job competence, work motivation and work environment had a positive and significant effect on the performance of field officers in Pemalang.

Keywords: competence, motivation, work environment, performance of PLKB

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Program KB telah dijadikan sebagai program nasional pada tahun 1970, peran dan motivasi pengelola program KB ikut memberikan kontribusi terhadap pelebagaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera serta terwujudnya keluarga berkualitas pada tahun 2015 (BKKBN, 2006). Dalam pelaksanaan, pengelolaan program keluarga berencana di tingkat kecamatan, desa/kelurahan masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari cakupan pencapaian yang ada di Kabupaten Pematang (2013), sebagai berikut : Rendahnya cakupan laporan yang dikirimkan oleh pengelola program (30% dari 14 kecamatan); Jumlah pasangan usia subur yang belum ber KB cukup tinggi (60% dari jumlah pasangan usia subur (PUS) sebanyak 35235); Peran serta masyarakat terhadap program KB masih rendah dibuktikan dengan institusi masyarakat pedesaan (IMP) masih berklasifikasi dasar; Pengelola program KB masih belum dapat berperan sebagaimana fungsi dan tugasnya.

Keberadaan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) memegang peranan penting dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan KB di lapangan. PLKB berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengajak, mengayomi dan memotivasi setiap keluarga untuk mengikuti program KB sesuai dengan visi BKKBN "Seluruh keluarga ikut KB" dan misi BKKBN "Mewujudkan keluarga kecil, bahagia dan sejahtera" (Joniwar dan Heriyanto, 2012). Faktor-faktor yang berperan dalam upaya peningkatan kinerja PLKB menjadi penting untuk diteliti dalam upaya untuk pencapaian visi dan misi yang diemban oleh organisasi.

Terdapat beberapa pendapat yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Gibson *et al.*, (1996) menyebutkan bahwa faktor pengaruh kinerjaindividu: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, dan (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Ainsworth, *et al.*, (2002) lebih jauh menguraikan bahwa kinerja ditentukan beberapa faktor yakni: kejelasan peran (*role clarity*), kompetensi (*competence*), Lingkungan (*environment*), nilai-nilai (*values*), kecenderungan (*preferences*), dan penghargaan (*reward*), yang dirumuskan: $P = (Rc, C, E, V, Pf, Rw)$. Lorsch dan Laurence dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari atribut individu, organisasi dan lingkungan. Dari beberapa pendapat di atas dapat dirangkum bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu berupa kompetensi kerja, faktor psikologis berupa motivasi kerja dan faktor organisasi berupa lingkungan kerja, sebagai permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Research Gap

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005), Pramudyo (2010), Widodo dan Haryanto (2010), Arlini (2010) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widyasmoko (2011), Dermawan, *et al* (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2005), Widodo dan Haryanto (2010), Arlini (2010) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2011), Tarigan dan Rohman (2011) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lewo dan Subowo (2005), Dermawan, *et al* (2012) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Paramitha, JB (2010), Linawati dan Suhaji (2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Permasalahan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan kesenjangan penelitian sebelumnya permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi Penyuluh Lapangan KB terhadap pencapaian kinerja program KB pada BAPERMAS dan KB Kabupaten Pemalang?
2. Bagaimana pengaruh antara program KB terhadap pencapaian kinerja program KB pada BAPERMAS dan KB Kabupaten Pemalang?
3. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja program KB pada BAPERMAS DAN KB Kabupaten Pemalang?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja penyuluh program KB Kabupaten Pemalang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja penyuluh program KB Kabupaten Pemalang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja program KB Kabupaten Pemalang.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja PLKB

Gibson, *et al.*, (1996) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu, meliputi : (1) faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, (2) faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, dan (3) faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat dirangkum bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu berupa kompetensi kerja, faktor psikologis berupa motivasi kerja serta faktor organisasi berupa lingkungan, sebagai permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik kompetensi ini terdiri dari lima tipe yakni: *motive* (motif), *traits* (bakat/bawaan), *self-concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), dan *skill* (keterampilan) (Sedarmayanti, 2007). Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Watson Wyatt (dalam Noor Fuad, 2009), mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok (Ruky, 2006) yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja secara efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan antara orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Maddy (2002) yang mengadaptasi *North Carolina Cooperative Extension* menyebutkan 11 kompetensi inti dasar yang perlu dimiliki penyuluh yakni: aksi sosial, apresiasi keanekaragaman budaya, penyusunan program penyuluhan, pemanfaatan sumber daya lokal, pengelolaan informasi relasi inter personal, pengetahuan tentang penyuluhan, kepemimpinan, manajemen organisasi, profesionalisme, dan bidang keahlian. Sebagai pihak yang menjalankan tugas penyuluhan KB, seorang Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) harus memiliki sejumlah kompetensi yang harus terus disesuaikan dengan kondisi perkembangan masyarakat setempat dan harus memiliki profil seperti yang tergambar dalam penguasaan dan kemampuan berbagai aspek (BKKBN, 2002).

Dyah Retna Puspita (2011) melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Penyuluh KB. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Linawati dan Suhaji (2012), melakukan penelitian tentang

kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Herculon Carpet Semarang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Mursi (1998), motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika, serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Heidjrachman dan Husnan, (2002), membagi motivasi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Sedangkan menurut Nawawi (2000), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Robbins (2006), motivasi adalah proses yang ikut berperan menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Berdasarkan pengertian di atas, motivasi adalah hal yang mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu untuk mencapai hasil yang optimal, dan merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individu dalam organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (1999), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kartono (2000), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kehidupan sosial

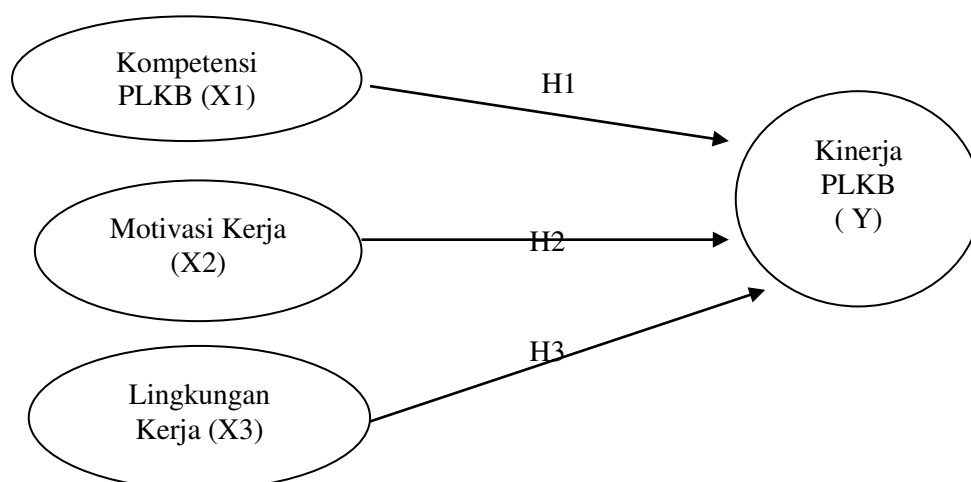
psikologis dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap tenaga kerja dalam melakukan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Basuki dan Indah Susilowati (2005), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok pegawai didalam melakukan aktivitasnya.

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (1) Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (2) Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan pemimpin, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Dari berbagai teori di atas dalam penelitian ini mengambil pendapat dari Dyah Ratna Puspita (2012) yang mengatakan bahwa lingkungan Penyuluh Lapangan KB (PLKB) adalah serangkaian kondisi diluar diri PLKB yang dapat mempengaruhi kinerja PLKB, indikator yang diambil adalah lingkungan fisik, lingkungan Sosial, organisasi PLKB, lembaga Diklat dan dukungan pemerintah kabupaten.

Menurut Mediaty (2010) dalam penelitiannya tentang analisis pengaruh lingkungan strategi, budaya dan perencanaan strategi terhadap kinerja perusahaan daerah PDAM Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menyebutkan lingkungan strategi berpengaruh positif terhadap kinerja PDAM. Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Anak Agung Ngurah Bagus dan I Wayan Mudiarta (2012), Linawati dan Suhaji (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritik

Berdasarkan uraian teoritik di atas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran teoritik seperti pada Gambar 1.



Sumber: Dikembangkan untuk Penelitian (2013)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritik

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Pematang.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Pematang.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Pematang

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi dari setiap variabel dapat dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
1	Kompetensi PLKB	Kompetensi PLKB adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki PLKB dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Maddy,2002)	1.Aksi sosial, budaya, 2.Apresiasi keragaman 3.penyusunan program penyuluhan, 4.pemanfaatan sumber daya lokal, 5.pengelolaan informasi 6.relasi interpersonal, 7.pengetahuan tentang penyuluhan, 9.kepemimpinan, 10.manajemeorganisasi, 11.profesionalisme selaku penyuluh KB.	Skala Likert 1 - 5.

Tabel 1. Lanjutan

NO	VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
2	Motivasi	Motivasi Kerja adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Maslow dalam Sedarmayanti, 2010)	12.Kebutuhan fisiologis 13.Kebutuhan rasa aman 14.Kebutuhan sosial 15.Kebutuhan harga diri/ pengakuan 16.Kebutuhan aktualisasi Diri	Skala Likert 1- 5.
3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi diluar diri PLKB yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja (Dyah Ratna Puspita 2012)	17.Lingkungan Fisik 18.Lingkungan Sosial 19.Organisasi PLKB 20.Lembaga Diklat 21.Dukungan Pemerintah Kabupaten	Skala Likert 1 - 5.
4	Kinerja PLKB	Kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungandengan tujuan organisasi. (Bernardin dan Russel dalam Robbins. 2011)	22.Pendekatan tokoh formal 23.Pendataan dan pemetaan 24.Pendekatan Tokoh Informal 25.Pembentukan kesepakatan 26.Pemantapan kesepakatan 27.KIE oleh tokoh masyarakat 28.Pembentukan Grup pelopor 29.Pelayanan Klg Berencana 30.Pembinaan peserta 31.Evaluasi pencatatan dan pelaporan	Skala Likert 1 - 5.

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2013)

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh Lapangan KB (PLKB) yang terlibat dalam proses analisis penelitian ini yang akan dilakukan di empatbelas kecamatan dalam wilayah Kabupaten Pematang sejumlah 103 PLKB. Sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan Rumus Slovin, didapatkan sejumlah 52 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji kebaikan model dan uji hipotesis. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian ini dievaluasi melalui uji

validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji kebaikan model dengan Uji F dan Koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji T

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji layak tidaknya butir instrumen untuk penelitian. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan alat analisis factor (*factor analysis*). Dalam pengujian validitas, tiap-tiap butir instrument dikatakan valid apabila melalui analisis data diperoleh hasil bahwa koefisien *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel Pearson. Jadi apabila koefisien *Corrected Item Total Correlation* > r tabel Pearson maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya data tersebut valid.

Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat dari DF ($52-3 = 49$) pada tingkat signifikansi 5 persen adalah 0,231.

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,231, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator penelitian adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi butir pernyataan, dalam hal ini konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah model *Cronbach Alpha* dengan ketentuan jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal (Nunnally, dalam Ghozali: 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kompetensi, Motivasi Lingkungan Kerja dan Kinerja

No.	Variabel	Cronbach'sAlpha	Kriteria Minimum	Keterangan
1.	Motivasi	0.936	0,6	Reliabel
2.	Kompetensi	0.620	0,6	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0.751	0,6	Reliabel
4.	Kinerja	0.736	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Alpha adalah lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jawaban responden terhadap indikator pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dari waktu ke waktu stabil.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

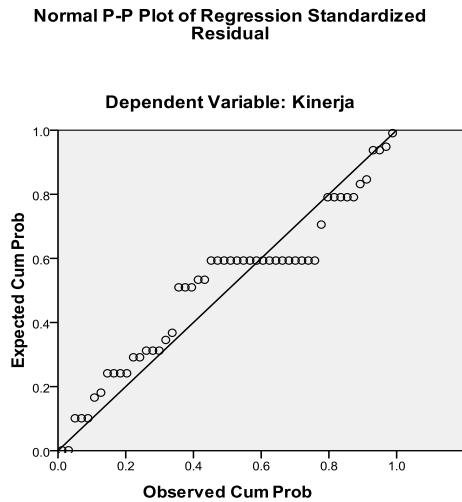
Hasil perhitungan nilai koefisien kolinearitas antar variabel bebasnya adalah 0,568, 0,471 dan 0,446 yang berarti lebih kecil dari 0,60. Artinya bahwa pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebasnya. Demikian halnya dengan nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,033, 1,148 dan 1,383 lebih kecil dari 10, yang berarti model bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis melalui uji Spearman Rho dapat dilihat bahwa signifikansi koefisien rho (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap residual sebesar 0,646, 0,09 dan 0,952 lebih besar dari p value 0,05 sehingga hipotesis awalnya diterima, artinya pada model tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut juga dibuktikan dengan titik-titik data pada scatter plot yang tidak beraturan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, dengan hasil seperti pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas

Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa berdasarkan grafik normalnya nilai residual terdistribusi normal. Hasil ini juga dibuktikan dengan hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan pada nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 1,249 signifikansi 0,88 adalah di atas nilai signifikansi 0,05 yang berarti data yang diuji tidak ada perbedaan yang signifikan dengan data normal baku atau data tersebut normal.

Kebaikan Model (*Goodness of Fit Model*) Uji Determinasi *Adjusted R²*

Hasil analisis uji determinasi *adjusted R²* model pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0,810 atau 81%, artinya variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja sebesar 81%, sedangkan sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji F

Pengujian selanjutnya adalah pengujian secara bersama-sama variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan hasil dapat dilihat pada Tabel 4.

Uji F digunakan untuk membuktikan signifikansi model penelitian yang diajukan. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan *probability significancy* yang diperoleh, jika *probability significancy* yang diperoleh kurang dari 5% (0,05), maka persamaan regresi signifikan. Oleh karena tingkat signifikansi Uji F sebesar 0,000 ($p < 0,05$) berarti ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 3. Uji Determinasi *Adjusted R²*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.821	.810	.209	1.989

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Tabel 4. Hasil Uji F Pengaruh Variabel Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA ^d						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.647	3	3.216	73.402	.000 ^a
	Residual	2.103	48	.044		
	Total	11.750	51			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan sebelumnya. Tabel 5 memperlihatkan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil analisis dapat dibentuk sebuah persamaan model yang menggambarkan kinerja sebagai fungsi, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (dilihat dari *Unstandardized coefficient*):

$$Y = 1,088 + 0,120 X_1 + 0,684 X_2 + 0,152X_3 + e$$

a. Hipotesis 1

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pematang

Perhitungan statistik t dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil analisis bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja di mana nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (5 persen) dan nilai koefisien β sebesar 0,096 artinya adanya peningkatan kompetensi 1 poin maka akan meningkatkan kinerja penyuluh KB sebesar 0,096. Dan dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi kompetensiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Pematang *diterima*. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja.

b. Hipotesis 2

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Pematang

Perhitungan statistik t dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < \alpha 5\%$ (0,05), yang berarti kompetensiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Pematang dan nilai koefisien β sebesar 0,905, artinya bahwa setiap kenaikan motivasi 1 poin maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,905 poin. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi motivasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Pematang *diterima*.

c. Hipotesis 3

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Pematang

Perhitungan statistik t dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows* diperoleh signifikansi sebesar 0,001 dan β sebesar 0,188, sehingga $0,001 < \alpha 5\%$ (0,05) dan nilai koefisien β positif sebesar 0,179, koefisien lingkungan kerja dinyatakan positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Pematang *diterima*. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dan peningkatan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang sebesar 0,172 poin.

Tabel 5. Hasil Regresi Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja adap Kinerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.088	.250		4.359	.000
	Kompetensi	.120	.035	0.215	3.465	.001
	Motivasi	.684	.056	.792	12.102	.000
	Lingkungan Kerja	.152	.045	.226	3.406	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesis pertama (H_1) “ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang” Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2001); Widodo; Haryanto; Arlini (2010) bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Jackson & Mathis (2009) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, tingkat usaha dan dukungan organisasi. Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan seperti bakat, minat dan faktor kepribadian individu. Tingkat usaha meliputi adanya motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Kemudian pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja merupakan dukungan organisasi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang baik. Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2010).

Implikasinya bahwa untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien diperlukan adanya kemampuan individu meliputi tingkat usaha dan dukungan organisasi. Peningkatan kompetensi penyuluh KB sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Kemampuan penyuluh KB dalam berkomunikasi, mengolah data dan berkoordinasi sangat mempengaruhi kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang. Dengan kompetensi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesis kedua (H_2) “ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang”. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2005); Amat (2001); Widodo; Haryanto (2010); Arlini (2010) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku

seseorang. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, dalam meningkatkan motivasi kerja penyuluh KB perlu ditumbuhkan melalui pemenuhan kebutuhan dalam diri penyuluh KB mulai dari yang paling dasar sampai pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan memperoleh rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Gibson,2006). Motivasi mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesis ketiga (H_3) “ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pematang”. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2012); Subowo (2005) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, pegawai perlu memahami kondisi lingkungan kerjanya begitu pula dengan pimpinan organisasi. Karena dengan lingkungan kerja yang baik, para penyuluh dapat terpacu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan jika lingkungan kerja buruk, dapat berdampak buruk juga pada kinerja para penyuluh. Implikasi hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja penyuluh KB perlu diperhatikan faktor-faktor tujuan yang hendak dicapai, paham tugas pokok, mengetahui cara menggalang kesepakatan dengan mitra kerja, mengetahui cara sosialisasi dan mampu melakukan kreatifitas serta inovasi kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan tetap penyuluh dapat memahami kondisi lingkungan kerja yang merupakan desa/kelurahan tempat mereka memberikan

penyuluhan untuk mengajak masyarakat berKB.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pemalang. Dengan demikian kompetensi mampu meningkatkan capaian atau kesertaan KB di Kabupaten Pemalang.
2. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pemalang. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja penyuluh KB dalam capaian atau kesertaan KB perlu diberikan motivasi kepada penyuluh KB di Kabupaten Pemalang secara efektif.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pemalang. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif maka akan menciptakan peningkatan semangat dan produktivitas penyuluh KB. Kemampuan pimpinan dan pemahaman penyuluh KB dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja penyuluh KB sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pemalang, maka ada beberapa hal yang hendaknya mendapat perhatian antara lain :

1. Peningkatan Motivasi para penyuluh KB harus terus didorong karena kontribusi terhadap peningkatan kinerja penyuluh KB dalam pencapaian keberhasilan Program Kependudukan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pemalang sangat besar.
2. Peningkatan kompetensi para penyuluh KB harus diperhatikan dan ditingkatkan

karena penting bagi peningkatan produktivitas penyuluh KB.

3. Lingkungan kerja penyuluh KB sangat dekat dengan masyarakat sehingga rentan terhadap konflik. Bilamana kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman tentu saja akan mempengaruhi kinerja penyuluh KB dalam pencapaian keberhasilan program KKB di Kabupaten Pemalang. Namun, bila penyuluh KB memiliki motivasi yang kuat dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugasnya maka hal tersebut akan memacu penyuluh KB untuk bekerja secara profesional.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Penelitian ini merupakan studi kasus pada penyuluh KB di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana (Bapermas KB) Kabupaten Pemalang. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum pada penyuluh KB baik di Provinsi Jawa Tengah maupun BKKBN secara umum. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang dihadapi untuk masing-masing kantor dan individu yang berbeda.
2. Menjawab permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Pemalang, dalam penelitian ini hanya dicoba faktor yang menonjol dan memfokuskan pada variabel bebas kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja, serta variabel terikat kinerja berikut indikator-indikatornya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth M, Smith S dan A. Millership. 2002. *Managing Performance Managing People*. Edisi Terjemahan, Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Arlini, Yuni. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Sekretaris Daerah Pemerintah Provinsi Jawa*

- Timur. Tesis. Diakses melalui <http://www.eprints.upnjatim.ac.id>
- BKKBN. 2002. *Pedoman Kerja PLKB dalam Menghadapi Perubahan*. Jakarta: BKKBN.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. (2007). *Materi KIE Keluarga Berencana, Bagi Penyuluh KB: Buku Pedoman Materi KIE*. Jakarta: Direktorat Advokasi dan KIE, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. (2006). *Arah Kebijakan Program KB Nasional Tahun 2005-2009 dan Refleksi Dua Tahun Pelaksanaan Program KB dalam Era Desentrallisasi*: Jakarta: Direktorat Pelayanan Informasi dan Dokumentasi, Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.
- Bernardin, H. John, and Joyce E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. Singapore: Mc. Graw Hill, Inc.
- Blanchard, PK and Spencer. 1982. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Cooper, R. Donald & C. William Emory, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Penerbit Erlangga, Jilid I, Edisi Kelim.
- Dalmy, Darlisman. 2009. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dan Reward Sebagai Variable Moderaty Pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Tesis. Diakses melalui : www.repository.usu.ac.id
- Dermawan AANB; Sudibya, IGA; Utama, IWM. 2012. "Pengaruh Motivasi, lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan kantor DPU Propinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6 (2), pp. 173-184.
- Dessler G. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 dan 2*, Jakarta : PT Prenhelindo
- _____ 2004 *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi kesembilan, PT. Indeks : Jakarta.
- Jones, Charles O. 2002. *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy)*. Terjemahan Ricky *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Volume I, Nomor I, November 2012, Hal. 1 – 100.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gibson, JL; John, MI dan James HD. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi terhadap pegawai. *JRBI* Vol 2 No 2, 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartananto, A. 2008. *Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Aktivitas Tenaga Pemasaran dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pemasaran*. [Tesis]. Semarang: Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marlihat Tua Efendi, 2009, *MSDM Pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan*

- produktivitas pegawai*, PT.Grasindo : Jakarta.
- Hasibuan , Melayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Helmi Y. 2007. *Manfaat Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Bangka Tahun1990-2005*. Tesis. Program Pascasarjana UGM. Diakses melalui : <http://etd.ugm.ac.id/index.php>
- Herartri R. 2008. Peran Institusi Masyarakat Perdesaan/Perkotaan (IMP) dalam Pelaksanaan Program KB di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmiah KB & KR*, Th II Nomor 2, 2008. Jakarta : Puslitbang Keluarga Sejahtera dan Kualitas Perempuan, BKKBN.
- Hersey P. dan KH Blanchard. 1982. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. 4th
- Imbarwati. 2009. *Beberapa Faktor yang Berkaitan dengan Penggunaan KB IUD pada Peserta KB Non IUD di kecamatan Pedurungan Kota Semarang*. Tesis. Program Pascasarjana Undip. Diakses melalui www.eprints.undip.ac.id
- Joniwar dan Heriyanto,M. 2012. “Analisis Efektifitas Lingkungan Kerja pada Kinerja Penyuluh Lapangan KB (PLKB)”. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Vol. 1 (1), pp.57-63
- Kartono K. 2000, *Patologi Sosial 2 Kenakalan Remaja*. Jakarta : CV Rajawali.
- Kreitner R dan A. Kinichi. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company Inc.
- Lionberger HF. dan Gwin PH. 1982. *Communication Strategies:A Guide for Agricultural Change Agents*
- Danville, Illionis: The Interstate Printers and Publishers, Inc.Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. . Yogyakarta: Andi Offset.
- Linawati, Suhaji. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Herculon Semarang)*. STIE Widya Manggala. Semarang.
- Margono Slamet. 1992. *Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era Tinggal Landas*. Di dalam Aida V, Prabowo T, Wahyudi R, editor. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- _____. 2003. ”Memantapkan Penyuluhan Pertanian di Indonesia”. Dalam: Yustina, Ida dan Adjat Sudradjat (Editor). *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor : IPB Press.
- Mahesa, D. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Semarang: [Skripsi]. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. “Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Muara Enim.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3(6),pp.1-25
- Mangkunegara, Anwar Prabu,2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria
- Mckirchy K. 2004. *Powerful Performance Appraisals*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Masrukin dan Waridin, 2006, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah di Kabupaten Demak, *Ekobis, Volume 7(2)*, pp. 197-209
- Mediaty. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan, Budaya, dan Perencanaan Strategi terhadap Kinerja Perusahaan Daerah*, Simposium Nasional Akuntansi XIII, Purwokerto
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Prawiro Sentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: BPF, Yogyakarta.
- Prayitno, WY. 2004. *Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. Tesis. Diakses melalui www.damandiri.or.id
- Prasetyo B, Jannah L.M. 2005. *Metode penelitian kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Purwanto,A.; Kridasakti, S.W. ; Wilfridus B.Elul, *Teori Organisasi*, Jakarta : Universitas Terbuka.
- Puspita, RD. 2011. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana.” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 11 (1), pp. 87-96
- Rangkuti AH. 2007. *“Implementasi Program Keluarga Berencana Nasional Era Desentralisasi di Provinsi Sumatera Utara.”* Tesis. Program Pasca Sarjana, Universitas Medan Area. Diakses melalui : <http://www.damandiri.or.id>
- Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: [Skripsi]-Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- _____. 2012 . *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja PLKB*. Disertasi. Unsoed. Purwokerto
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo: Jakarta.

- Ruky AS. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Saleh M. 2010. "Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi dan Budaya terhadap Efektivitas Program Keluarga Berencana dalam Hubungan Penurunan Tingkat Fertilitas pada Masyarakat Jawa Timur." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 6, Nomor 3, pp. 504-520.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2., 181-198.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- _____. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Spencer ML dan SM Spencer. 1993. *Competence At Work, Models For Superior Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Sugiri Syarief. 2007. *Menggapai Keluarga Berkualitas dan Sakinah*. Jakarta: Mitra Abadi Press.
- Suharyanto 2011. *Di Universitas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PGRI Adi Buana Surabaya*. Diakses melalui : www.digilib.unipasby.ac.id
- Sumardjo. 2006. "Kompetensi Penyuluh". Makalah disampaikan pada Pertemuan KPPN dengan Departemen Pertanian di Batam pada April 2006
- Sundari DS. 2009. *Peran Penyuluh KB Dalam Penyelenggaraan Program Kependudukan dan KB Nasional Di era Otonomi Daerah*, Semarang: BKKBN Prop. Jateng.
- Suyono H. 2009. *Mengubah Loyang Menjadi Emas*. Depok: PT Citra Kharisma
- Stoner, James A.F. dan R. Edward Freeman. 1989. *Management*. Fourth Edition. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc.
- Sulistiyani, AT dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Simamora H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Prakteknya*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Tiffin & McCormick. (1997). *Industrial Psycholog*, Sixth Edition, New Delhi: Prentice-Hall.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jilid II. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada