

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEMBANTU PEMBINA KELUARGA BERENCANA DESA (PPKBD) DALAM PENCAPAIAN KEBERHASILAN KELUARGA BERENCANA (KB) PRIA DI KABUPATEN PEMALANG**

**Imam Muslikh**  
**Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang**  
*Email: iim\_rezza@yahoo.com*

**Ch. Asta Nugraha**  
**Fakultas Ekonomi UNTAG Semarang**  
*Email: speakfirst@yahoo.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan insentif terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang. Populasi penelitian adalah seluruh petugas PPKBD di Kabupaten Pemalang sejumlah 234 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sejumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS v. 17. Analisis data meliputi uji kualitas data (reliabilitas, validitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji kebaikan model (uji f, koefisien determinasi), uji hipotesis (uji t)

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, pelatihan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD.

**Kata kunci:** Motivasi, Pelatihan, Insentif, Kinerja

### **Abstract**

*The objective of this research is to analyse the influence of motivation, training and insentive on performance of PPKBD Pemalang Region. Population were 234 PPKBD officers. Sample consist 70 PPKBD, carried out by proportional random sampling.*

*The method of analysis uses multiple linear regesi analysis tools SPSS v. 17. Analysis of the data include data quality test (reliability, validity). Classical assumption test (normality, multikolonearitas, and heteroscedasticity), goodness fit model (f-test, the coefficient of determination), the hypothesis test (t test).*

*The result concloded that motivation, training and insentive had positively and significantly influence on Performance of PPKBD officers.*

**Keywords:** motivation, training, insentive, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia meluncurkan Program Keluarga Berencana sejak tahun 1970an sebagai upaya pengendalian penduduk. Kemudian diperkuat dengan Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Keluarga Sejahtera yang merupakan landasan hukum yang kokoh dalam penyelenggaraan pengendalian penduduk dan pembangunan keluarga Indonesia menuju penduduk tumbuh seimbang 2015 dan mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

BKKBN merupakan badan yang menangani KB di tingkat pusat, kemudian terdapat perwakilan BKKBN di tingkat provinsi dan untuk tingkat kabupaten diserahkan kepada pemerintah kabupaten untuk menunjuk badan mana yang menanganinya. Sebagai implementasi dari pelaksanaan strategi Program Kependudukan dan Keluarga Berencana, maka setiap kecamatan harus memiliki UPPKB dan PP atau tenaga pengelola KB di kecamatan yang memenuhi standar kompetensi, setiap desa/kelurahan dilayani oleh tenaga Petugas Lapangan KB (PLKB/PKB) yang telah terlatih dan setiap desa/kelurahan diwajibkan untuk memiliki Pembantu Pembina KB Desa (PPKBD) sebagai tenaga sukarela yang berperan aktif sebagai fasilitator KB desa. PPKBD merupakan mitra kerja atau kepanjangan PLKB/PKB dalam membina sasaran-/keluarga di desa/kelurahan.

Menurut BPS (2011) Kabupaten Pemalang sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang berada pada wilayah pantai utara memiliki jumlah penduduk sebanyak 1.440.732 jiwa. Selanjutnya berdasarkan data Bapermas KB Kabupaten Pemalang seperti yang terlihat pada Tabel.1 di bawah ini bahwa perolehan capaian peserta KB baru di Kabupaten Pemalang tahun 2011-2012 menurun dari 113,38 persen (2011) menjadi 104,50 persen (2012). Fenomena ini artinya tingkat partisipasi masyarakat terutama pasangan usia subur memang dapat memenuhi target perkiraan permintaan masyarakat yang telah disusun oleh BKKBN Perwakilan Provinsi Jawa Tengah, akan tetapi besar capaiannya menurun dibandingkan capaian tahun sebelumnya. Dan ternyata pada tahun 2012 tingkat partisipasi pasangan usia subur tersebut dalam penggunaan KB yang terbesar diserap oleh partisipasi para ibu atau perempuan yaitu sebesar 95,72 persen dan hanya sebesar 4,28 persen yang diserap oleh kaum pria. Padahal ada dua metode KB yang dapat digunakan oleh kaum pria yaitu kondom dan media operasi pria (MOP) dengan capaian terbesar pada penggunaan kondom sebesar 119,14 persen, sedangkan capaian penggunaan MOP hanya sebesar 28,04 persen. Ini artinya bahwa pencapaian penggunaan KB dengan metode jangka panjang untuk KB Pria masih sangat rendah. Perkembangan capaian KB Pria selama tahun 2010-2012 juga mengalami penurunan dari 5,61 persen, 5,53 persen, menjadi 4,27 persen (Tabel 1).

Tabel 1. Perolehan Peserta KB Baru dan Perkembangan Capaian KB Pria Di Kabupaten Pemalang Tahun 2010-2012

	2010	2011	2012
Peserta KB Baru	114,71%	113,38%	104,50 %
Capaian KB Pria	5,61 %	5,53%	4,27%

Sumber: Hasil Pendataan KB, 2010-2012

Fenomena rendahnya kesertaan pria dalam berKB merupakan suatu tantangan bagi Bapermas KB Kabupaten Pemalang dalam usahanya untuk mencapai target keberhasilan Program KKB. Jadi, kemampuan PPKBD perlu terus ditingkatkan untuk mengajak masyarakat menggunakan alat kontrasepsi KB untuk pria.

Seiring dengan diterapkannya paradigma pelayanan publik di bidang KB yang bersifat desentralistik, maka perlu dan penting untuk dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja PPKBD. Dalam teori manajemen sumber daya manusia dan didukung dengan penelitian Puspita (2011) dan Tarigan (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut Griffin (2004) kinerja individu secara umum ditentukan oleh motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan dan lingkungan kerja. Ditambahkan oleh Gibson (1996) dan Jackson dan Malthis (2009) dalam meningkatkan kinerja, umumnya ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dan dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi agar pegawai ataupun mitra kerja memiliki gairah kerja dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab sesuai dengan tupoksinya, yaitu karakteristik pribadi, motivasi, pendapatan dan gaji, keluarga, organisasi dan supervisi. Sedangkan menurut Ainsworth, *et al* (2002) merumuskan faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai  $P = (Rc, C, E, V, Pf, Rw)$  atau kinerja dipengaruhi oleh kejelasan peran, kompetensi, lingkungan, nilai, kecenderungan dan penghargaan. Karena kinerja ditentukan banyak faktor, maka perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader

desa yang merupakan tenaga sukarela seperti kader posyandu juga telah diteliti oleh Simanjuntak (2011), Harisman, *et al* (2012) dan Andira, *et al* (2012).

PPKBD sebagai kader desa yang bertugas secara sukarela tersebut dalam membantu tugas Petugas Lapangan KB harus memiliki dorongan atau motivasi yang besar untuk bekerja. Motivasi juga merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan organisasi seperti yang telah diteliti oleh Priyono (2005), Yuliati dan Muhtadi (2009), Banni, *et al* (2011), Puspita (2011), Simanjuntak (2011), Tarigan dan Rohman (2011), Andira, *et al* (2012), Nafrizal, *et al* (2012), Akmal, *et al* (2012), Agusta dan Sutanto (2013), dan Megawati (2013).

Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi (Puspita, 2011). Upaya untuk mencapai kesuksesan di dalam bekerja dituntut pendidikan atau pelatihan sesuai dengan tugas yang dipegangnya seperti yang diteliti oleh Yuliati dan Muhtadi (2009), Pabisangan dan Horansil (2011), Andira, *et al* (2012), Agusta dan Sutanto (2013) dan Megawati (2013). Jadi, melalui pelatihan PPKBD diharapkan akan bertambah pengetahuan dan ketrampilan, makin mudah berpikir secara luas, makin tinggi daya inisiatifnya dan makin mudah pula menemukan cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya sebagai salah satu jalan untuk meningkatkan kinerja PPKBD adalah dengan jalan pemberian insentif kepada mereka. Insentif dapat dipandang sebagai alat untuk mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia karena ini merupakan sebuah kompensasi atas jasa dan prestasi pegawai yang bersangkutan sehingga diharapkan keberhasilan Program KKB terutama KB Pria dapat tercapai sesuai target. Penelitian-penelitian yang menggunakan faktor insentif tersebut yaitu Priyono (2005), Tarigan dan Rohman

(2011), Rakhmawati (2012), Fadly (2012), Alamsyah (2012), Akmal, *et al* (2012), Nafrizal, *et al* (2012), dan Andira, *et al* (2012).

Walaupun demikian, beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang berbeda (*research gap*) dari hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi, pelatihan dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Priyono (2005), Yuliati dan Muhtadi (2009), Simanjuntak (2011), dan Tarigan dan Rohman (2011) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Yuliati dan Muhtadi (2009) dan Andira, *et al* (2011) menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian Priyono (2005), Tarigan dan Rohman (2011) dan Andira, *et al* (2011) menjelaskan bahwa insentif tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pematang
2. Untuk membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pematang
3. Untuk membuktikan pengaruh insentif terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pematang

### **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN**

#### **Motivasi**

Menurut Robbins (2006), motivasi adalah “proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Armstrong dan Murlis (1988) mengatakan motivasi adalah bentuk tingkah laku manusia yang sesuai dengan keinginan pencapaian *goal* yang memberikan pengharapan yang diinginkan. Pendapatan/gaji yang didapatkan dari kinerja pekerja menjadi

salah satu faktor pendorong motivasi kerja pekerja, sehingga motivasi pekerja dipengaruhi faktor-faktor lain yang mendorong motivasi pekerja (Armstrong and Murlis, 1988). Menurut Danim (2004), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut : Motivasi Positif, Motivasi Negatif, Motivasi dari Dalam, Motivasi dari Luar. Jelas terlihat bahwa motivasi memiliki peran penting bagi organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala daya dan potensi tenaga kerja yang ada kearah pemanfaatan yang optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan didukung sarana dan prasarana.

#### **Pelatihan**

Menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2010) pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Jucius dalam Sutiyono (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan digunakan untuk menunjukkan setiap proses, dimana bakat, kecakapan dan kemampuan para pegawai dikembangkan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu. Pelatihan bagi Bosker dalam Sutiyono (2010) adalah suatu kegiatan pembelajaran yang terprogram dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta. Makna kemampuan dan keterampilan yang utuh. Termasuk dalam makna kemampuan di sini adalah kecerdasan majemuk (*multiple intelegencies*) dan aspek-aspek psikologis lain, seperti motivasi kerja, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan sebagainya yang dapat dikembangkan melalui pelatihan. Menurut Moekijat dalam Khairul A.L (2008) menyatakan pelatihan diperlukan untuk memantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja Pelatihan menurut Wexley dan Yukl dalam Sutiyono (2010) adalah suatu proses di mana

pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Berpijak pada beberapa pengertian di atas, maka pengertian pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukakan untuk membina kepribadian, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Bernardin & Russell dalam Sukoco (2010) menyatakan bahwa Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada ketrampilan (*skill*). Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000).

### **Insentif**

Moorehead and Griffin (2000) memberikan definisi insentif sebagai sesuatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang/ kelompok kerja yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum. Edi Sutrisno (2009) mengatakan insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada anggotanya agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Harijanja (2009) menyatakan: “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran

langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Hasibuan (2005) memberikan definisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah suatu bentuk sistem pembayaran penghargaan oleh organisasi atas kinerja yang lebih yang diberikan oleh perawat pada organisasi diluar gaji pokok. Pembayaran penghargaan ini dilakukan guna memotivasi perawat yang bekerja agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

### **Kinerja**

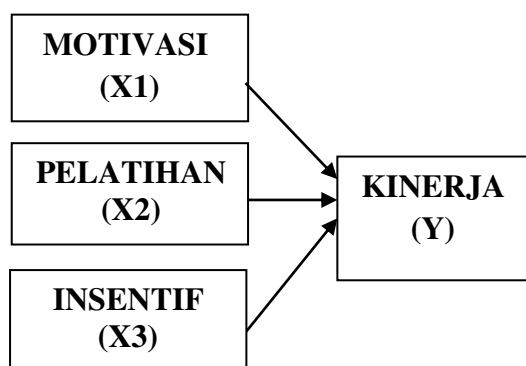
Menurut Mangkunegoro (2010) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Cheringthon dalam Umam (2010) menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas dan waktu. Menurut Mc Cloy dalam Umam (2010) kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Bernardin dan Russel dalam Robbins (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Dari berbagai pendapat di atas dapat penulis definisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu

ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana dia bekerja.

Gibson *et al.*, (1996:70) menyebutkan bahwa faktor pengaruh kinerja individu: (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 internal berupa kompetensi kerja dan motivasi kerja serta faktor luar berupa lingkungan dan penghargaan berupa insentif.

### Kerangka Pemikiran Teoretis

Berdasarkan telaah pustaka, kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan dalam model grafis penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoretis  
Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2013)

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan khusus yang telah ditetapkan, hipotesis khusus yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang.

3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang.

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional Variabel

Motivasi diartikan sebagai kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Maslow dalam Sedarmayanti, 2010).

Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Flippo, 2010).

Insentif diartikan sebagai sesuatu pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi pada seseorang/kelompok kerja yang baik diluar ketentuan pengupahan yang umum (Moorehead and Griffin; 2000).

Kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Bernardin dan Russel dalam Robbins (2011).

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah PPKBD di Kabupaten Pemalang sebanyak 234 orang. Sampel penelitian sejumlah 70 orang yang didapatkan dengan Rumus Slovin (10%). Teknik pengambilan sampel dengan *proportional random sampling*.

### Metode Analisis Data

Analisis data, meliputi: Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data (Uji reliabilitas, Uji Validitas). Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), Uji kebaikan model (Uji F, koefisien determinasi), Uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan program SPSS 17.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas instrumen

Pengujian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dapat dipertanggung-jawabkan keabsahannya (validitas) dan keandalannya (realibilitas). Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan alat analisis factor (*factor analysis*). Dalam pengujian validitas, tiap-tiap butir instrumen 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 ( $70-3 = 67$ ) pada tingkat signifikansi 5 persen adalah 0,195.

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 Ghazali: 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi, Pelatihan, Insentif dan Kinerja

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Minimum	Keterangan
1.	Motivasi	0,976	0,6	Reliabel
2.	Pelatihan	0,908	0,6	Reliabel
3.	Insentif	0,907	0,6	Reliabel
4.	Kinerja	0,953	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.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas).

Hasil analisis pada *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai koefisien kolinearitas antar variabel bebasnya adalah variabel motivasi nilainya 0,693 poin, variabel pelatihan nilainya 0,811 dan variabel insentif 0,801 yang berarti lebih besar dari nilai *tolerance* sebesar 0,10 poin. Hal ini artinya bahwa pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebasnya. Demikian halnya dengan nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,442(X1), 1,223(X2) dan 1,248(X3) lebih kecil dari koefisien VIF sebesar 10 poin, yang berarti model bebas dari multikolinearitas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu melihat grafik dan uji Spearman Rho.

Berdasarkan hasil analisis melalui uji Spearman Rho dapat dilihat bahwa nilai koefisien rho sebesar 0,182 (X1), 0,102 (X2), 0,520 (X3) 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 pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa pada koefisien K-S sebesar 1,711 nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,129 lebih besar nilai signifikansi 0,05 yang berarti data yang diuji tidak ada perbedaan yang signifikan dengan data normal baku atau data tersebut normal.

## Kebaikan Model Penelitian (*Goodness of Fit Model*)

### Koefisien Determinasi

Setelah dilakukan analisis uji determinansi adjusted  $R^2$  maka didapatkan nilai adjusted  $R^2$  pada model Pengaruh motivasi, pelatihan dan insentif terhadap kinerja seperti pada Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* adalah sebesar 0,573 atau 57,3%, artinya 57,3% varians tiap sampel pada variabel kinerja bisa diprediksi oleh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar model.

Dari analisis regresi dengan rata-rata (*average*) diperoleh *Std Error of the Estimate* sebesar 0,583 yang lebih kecil dari pada hasil analisis regresi dengan total, yang artinya model regresi dengan rata-rata (*average*) memberikan hasil *error* yang lebih kecil dari pada model regresi dengan total, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi yang diuji mempunyai besaran simpangan yang lebih

kecil dan dapat dikatakan sebagai model *fit*.

## Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu motivasi, pelatihan dan insentif yang diuji ke dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka dilakukan Uji F (ANOVA). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan *probability significancy* yang diperoleh, jika *probability significancy* yang diperoleh kurang dari 5% (0,05), maka persamaan regresi signifikan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Hasil uji F pada Tabel 4 diketahui tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) berarti ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara motivasi, pelatihan dan insentif terhadap kinerja.

## Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan. Teknik perhitungan menggunakan statistik uji t test, dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for Windows*. Hasil perhitungan variabel bebas (motivasi, pelatihan dan insentif) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja) disajikan pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis dapat dibentuk sebuah persamaan model yang menggambarkan kinerja sebagai fungsi motivasi, pelatihan dan insentif (dilihat dari *Unstandardized coefficient*):

$$Y = 0,431 + 0,434 X_1 + 0,167 X_2 + 0,295 X_3 + e$$



Tabel 3. Model Summary Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.573	.583	1.929

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Tabel 4. Hasil Uji F Pengaruh Variabel Motivasi, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.469	3	10.823	31.886	.000 <sup>a</sup>
	Residual	22.402	66	.339		
	Total	54.871	69			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Tabel 5. Hasil Regresi Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.431	.382		1.128	.263
	Motivasi	.434	.090	.458	4.848	.000
	Pelatihan	.167	.077	.190	2.177	.033
	Insentif	.295	.079	.328	3.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan model tersebut di atas maka dapat dijelaskan dengan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang.

Perhitungan statistik t dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil analisis bahwa variabel motivasi berpengaruh

positif terhadap kinerja di mana nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (5 persen) dan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,434. Dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang diterima. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

b. Hipotesis 2

H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang.

Perhitungan statistik t dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh signifikansi sebesar 0,005 ( $0,005 < \alpha 0,05$ ), yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang dan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,167. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang diterima. Artinya, semakin tinggi pelatihan yang diberikan akan semakin tinggi kinerjanya.

c. Hipotesis 3

H<sub>3</sub>: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang.

Perhitungan statistik t dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows* diperoleh signifikansi sebesar 0,007 dan  $\beta$  sebesar 0,288, sehingga  $0,007 < \alpha 0,05$  dan nilai koefisien  $\beta$  positif sebesar 0,288 koefisien insentif dinyatakan positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang diterima. Artinya bahwa semakin tinggi insentif maka akan semakin meningkat kinerjanya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang”. Hasil penelitian ini mendukung Penelitian Banni, *et al* (2011), Puspita (2011), Andira, *et al* (2012), Nafriзал, *et al* (2012), Akmal, *et al* (2012), Agusta dan Sutanto (2013), dan Megawati (2013) dengan analisis SEM dan

analisis regresi berganda menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 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. Motivasi ada dalam diri manusia terdorong oleh karena adanya: keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan akan kekuasaan, keinginan akan adanya pengakuan. Sehingga secara singkat, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang dapat dicapai dengan perilaku tertentu dalam suatu usahanya.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang. 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 PPKBD perlu ditumbuhkan melalui pemenuhan kebutuhan dalam diri PPKBD 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. Motivasi yang dimiliki PPKBD akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu sehingga tujuan organisasi dalam mencapai keberhasilan KB pria dapat tercapai.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang”. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliati dan Muhtadi

(2009), Pabisangan dan Horansil (2011), Andira, *et al* (2012), Agusta dan Sutanto (2013) dan Megawati (2013) bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan seperti bakat, minat dan faktor kepribadian individu sangat diperlukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. 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.

Implikasinya bahwa untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien diperlukan adanya kemampuan individu meliputi tingkat usaha dan dukungan organisasi. Peningkatan kualitas PPKBD melalui pelatihan harus dipupuk agar tujuan keberhasilan KB Pria dapat tercapai sesuai target. Hal ini sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Kemampuan kader KB dalam berkomunikasi, mengolah data dan berkoordinasi sangat mempengaruhi kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang”. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakhmawati (2012), Fadly (2012) dan Alamsyah (2012) dengan metode analisis regresi berganda serta Akmal, *et al* (2012) dan Nafrizal, *et al* (2012) dengan metode analisis SEM menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan keberhasilan Program KKB terutama KB Pria dapat tercapai sesuai target.

Implikasi hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja PPKBD perlu diperhatikan faktor pendorong seperti

pemberian insentif dan kompensasi. Adanya perhatian dari pimpinan organisasi dengan pemberian reward ini juga sesuai dengan teori Ainsworth. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja PPKBD dalam pencapaian keberhasilan KB pria di Kabupaten Pemalang walaupun nilainya paling kecil diantara dua variabel bebas lainnya.

Jadi, dari penjelasan di atas maka didapatkan kesimpulan bahwa hasil penelitian menemukan variabel motivasi memiliki pengaruh terbesar bagi peningkatan kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang. selanjutnya adalah pengaruh pelatihan dan insentif. PPKBD sebagai kader KB di desa merupakan kader yang bersifat sukarela. PPKBD dapat disebut sebagai relawan pejuang keberhasilan program KKB di desa sehingga partisipasinya sangat penting bagi pencapaian keberhasilan program KKB di Kabupaten Pemalang. Peranan PPKBD ini harus terus ditingkatkan, motivasi individu untuk terus bekerja meningkatkan kinerjanya sangat penting mengingat tidak adanya gaji tetap dan penghasilan yang memadai. Selain motivasi individu yang kuat, untuk meningkatkan kinerjanya maka kemampuan PPKBD dalam bekerja pun harus terus ditingkatkan dan pemberian insentif atas pekerjaannya harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi sehingga pencapaian keberhasilan Program KKB dapat tercapai sesuai target.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja PPKBD di Kabupaten Pemalang. Pembinaan dan bimbingan bagi para kader KB dalam peningkatan motivasi bekerja harus terus ditingkatkan karena peranannya sangat penting bagi keberhasilan program KB

pria pada khususnya dan Program KKB pada umumnya di Kabupaten Pematang.

2. Hasil penelitian ini pun menemukan bahwa pelatihan bagi PPKBD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPKBD, maka perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan kualitas kader KB melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas PPKBD. Indikator pengetahuan menjadi indikator yang paling banyak direspon oleh PPKBD yang berarti bahwa PPKBD sangat memahami tugasnya dan mau belajar untuk peningkatan kualitas diri namun ternyata PPKBD belum memiliki sikap untuk berdaya saing antar kader KB dalam mencapai tujuan pencapaian keberhasilan program KB Pria.
3. Perhatian pimpinan organisasi terhadap PPKBD dapat ditunjukkan dengan pemberian insentif sesuai prestasi kerjanya. Sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja PPKBD walaupun kontribusinya kecil namun dapat menjadi penungkit produktivitas kerja PPKBD.

### Saran

1. BAPERMAS KB Kabupaten Pematang sebagai instansi yang menyelenggarakan kegiatan di bidang KB, menjadi organisasi pemerintah yang harus terus melakukan tugas membimbing, melatih, menjamin kenyamanan, kemudahan dan kelancaran PPKBD dalam bertugas.
2. Keberadaan PPKBD di desa mempunyai peranan penting bagi tercapainya pelaksanaan program KKB sehingga perhatian pemerintah daerah sangat diperlukan agar motivasi para pejuang KB desa ini terus terpacu dan meningkat.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh tiga variabel bebas, yaitu motivasi, pelatihan dan insentif terhadap Kinerja dengan hasil uji koefisien determinasi 57,3 %, sehingga diperlukan penambahan variabel-variabel lainnya untuk lebih meningkatkan kinerja PPKBD di Kabupaten Pematang

### Agenda Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada objek penelitian yang lebih luas dengan kondisi dan lokasi objek yang berbeda pula. Hal ini bermanfaat untuk pengujian apakah variabel dan metode yang digunakan juga bisa berlaku untuk objek penelitian yang berbeda. Dalam penelitian mendatang perlu dikaji karakteristik-karakteristik lain yang berinteraksi dengan kinerja, misalnya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. dan Sutanto, E.M. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya." *Agora*, Vol. 1(3), pp. 1-9.
- Alamsyah, F. 2012. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Coal Mining Department PT. Kaltim Prima Coal Songata – Kutai Timur." *Ekonomia*, Vol. 2(1), pp. 386-393.
- Dessler, G. 1997, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 dan 2, PT Prenhallindo Jakarta.
- Danim, S. 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung

- Ghozali, I. 2011, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19", Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Simamora, H. 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Handoko, H. T. 2002. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., 2011, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2005. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3 No. 6 Desember 2005.
- Mas'ud, Fuad, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi", Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Nafrizal; Lubis,A.R.; Idris,S. 2012. "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil POLRI Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh." *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syah Kuala*, Vol. 2(1), pp. 52-67.
- Pace, W. dan Faules, D. F. 2000, "Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan", Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Puspita,R.D. 2011. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 11(1), pp. 87-9.
- Robins, S. dan Judge, T. 2011, "Perilaku Organisasi: Organizational Behavior", Salemba Empat, Jakarta.
- Suyono, H. 1997. "Komunikasi, Informasi dan Edukasi" BKKBN, Jakarta
- Sugiyono, 2002, "Metode Penelitian Administrasi", CV. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti,2010, Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS, Aditama, Bandung.
- Sriwidodo. U. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan", Tesis Unisri Surakarta.
- Sukoco, F. 2010, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi" Tesis Stiekubank Semarang.
- Sutiyono, Agus. 2010, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong

Praja Pemda Khusus Ibukota  
Jakarta.

- Tampubolon, M. 2008, " Perilaku Keorganisasian: Organization Behavior", Ghalia Indonesia, Bogor
- Umam, K. 2010. "Perilaku Organisasi", PT. Pustaka.
- Yuliati, S. dan Mubtadi, B.I. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta." *Politeknosains*, Vol. 8 (2), pp. 20-31
- Undang-Undang RI No 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga
- BKKBN, 2010, Pedoman Tata Cara Kerja PLKB/PKB Dalam Program KB Nasional, Jakarta.
- BKKBN, 2012, Pedoman Standar Pelayanan Minimal, Jakarta.