

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENYULUH PADA BADAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Hoirin ¹⁾

Pegawai BKKBN Kab. Musi Banyuasin

Abstract

The Formula of this research are : 1) If significant influence between motivation and training together about extension of family planning performance in Musi Banyuasin regency. 2)if significant influence between motivation and traing of extension about family planning performance in Musi Banyuasin regency. This research used survey desaign with correlational method. There are three variables used for this research which is instructor motivation instructor training and instructor performance. The population in this research is 63 peoples and all of them used as sampel. Required data is primer data as the answer of instructor (responden) with data collection questionnaire method. Multiple linier regression selected as analysis technic. This research conclude that determination coefficient value is 0,268. Besides, this research prove that : 1) There are influence of independent variable of instructor performance satsisfaction together. 2) There are influence of independent variable of instructor performance satsisfaction parcial.

Key Word : Instructor motivation, instructor training and instructor performance

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting digunakan sebagai penunjang produktivitas. Oleh karena itu evaluasi terhadap kinerjanya selalu menjadi perhatian setiap organisasi. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kerja dan produktivitas. Semua dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, organisasi secara keseluruhan.

Menurut Herry Yana Sutisna (2009:8) kinerja adalah hasil kerja yang diwujudkan dengan melakukan suatu kegiatan atau program atau mencapai tujuan dan sasaran. Gary Dessler (2006: 325) menyatakan ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan. Pertama, penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha;. Kedua, penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh bawahan. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karier karyawan dengan memperhatikan

¹⁾ Koresponden Penulis: hoirin@gmail.com

kekuatan dan kelemahannya secara spesifik. Akhirnya, penilain hampir selalu berdampak pada keputusan peningkatan gaji dan promosi.

Menurut Moorhead dalam Sugiyono (2008:116) dimensi dalam pengukuran performance kerja (kinerja) adalah : 1) *quality*, 2) *quantity*, 3) *Teamwork*, 4) *Innovation*, and *Indefedence*. Moorhead mengemukakan bahwa dalam hal pengukuran kinerja selain aspek kualitas (*quality*) dan kuantitas (*quantity*) dari produk yang dihasilkan tetapi juga ditinjau dari aspek kerjasama (*team work*), inovasi (*innovation*) dan kemandirian (*indepedence*) pegawai terhadap penyelesaian hasil akhir.

Kinerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya motivasi dan pelatihan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:58) motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Lebih spesifik lagi bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : anggaran yang partisipatif, desain kerja, kemampuan kerja, tingkat manajerial, kepribadian, dimensi budaya, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi. Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2003 :327) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Asnawi (2005:55) motivasi kerja memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan kerja dalam suatu institusi atau organisasi tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan suatu dorongan bagi seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya (*internal*) maupun pengaruh dari luar dirinya (*eksternal*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pandangan sumber daya manusia Handoko (2003: 253) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh banya faktor, tidak hanya uang tetapi juga untuk mencapai kepuasan, mencapai prestasi dan pekerjaan yang berarti.

Selain faktor motivasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga eksistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang yang pada akhirnya mampu mendorong prestasi kerja karyawan dan menunjukkan produktivitas kerja organisasi itu sendiri. Menurut Notoatmojo (2003:6) pelatihan pegawai adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai (karyawan) dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (*job*) pegawai saat ini.

Menurut Heidjrachman (2002:77) latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitanya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap pegawai yang diterima pada suatu perusahaan jelas mempunyai kemampuan tersendiri yang menyebabkan ia dapat melampaui proses recruiting dan selection, akan tetapi kemampuan tersebut belum cukup untuk memenuhi.

Penelitian tentang kinerja karyawan telah dilakukan oleh Binawan Nur Tjahyono (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa

Tengah. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh adalah motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai pengaruh masing-masing sebesar 0,543 untuk motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan 0,591 untuk budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian juga dilakukan Hernowo Narmodo (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel penelitian ada tiga yaitu motivasi, disiplin dan kinerja, sedangkan sampelnya adalah 44 orang. Hasil penelitian adalah disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding dengan motivasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 0,566, sedangkan 0,433 dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kemudian penelitian yang dilakukan Hermanto (2011) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong. Variabelnya ada empat yaitu : pelatihan pegawai, pendidikan pegawai, pembinaan pegawai dan kinerja pegawai, sedangkan sampelnya ada 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwadari tiga variabel yang digunakan terdapat dua variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya, dan terdapat satu variabel yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel pendidikan pegawai. Dalam analisis dinyatakan bahwa pembinaan pegawai mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong.

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin, juga berkepentingan memperhatikan kinerja karyawan khususnya terhadap petugas Penyuluh Keluarga Berencana (PKB). Pengembangan kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh iklim dan lingkungan yang kondusif termasuk landasan hukum yang memperkuat keberadaannya. Saat ini Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pegawai yang berjumlah 112 orang, yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Musi Banyuasin.

No.	Tempat Tugas	Jumlah
1.	Staf	35 orang
2.	KUPTB	14 orang
3.	Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)	63 orang
	Jumlah	112 orang

Sumber : BKBPP Kabupaten Musi Banyuasin

Kendala yang ada adalah kurangnya tenaga penyuluh keluarga berencana dibandingkan dengan jumlah desa yang ada, karena jumlah desa dan kelurahan yang ada berjumlah 236 desa/kelurahan, padahal jumlah penyuluh hanya 63 orang sedangkan yang ideal adalah satu penyuluh keluarga berencana (PKB) membina satu atau dua desa. Kegiatan penyuluhan juga belum optimal

dikarenakan masih rendahnya motivasi penyuluh keluarga berencana yang seharusnya dilaksanakan satu kali dalam seminggu tetapi kadang-kadang tidak terlaksana, lambannya dalam menyelesaikan laporan bulanan maksudnya dalam penyelesaian laporan tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya yang seharusnya disampaikan ke Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten paling lambat tanggal satu pada bulan yang akan datang masih ada yang belum menyampaikannya, belum terciptanya efektifitas konseling yang seharusnya waktu yang digunakan satu orang calon akseptor mulai dari konseling sampai dengan pelayanan 20 (dua puluh menit) selesai tetapi kadang-kadang melebihi waktu ketentuan, kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan-kegiatan organisasi, artinya dalam pelaksanaan setiap tugas dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang terlibat hanya orang-orang tertentu saja sehingga menyebabkan karyawan yang sering tidak dilibatkan cenderung menjadi malas, kehilangan motivasi, dan terkadang bersikap tidak peduli pada pencapaian tujuan organisasi, kurangnya disiplin kerja karena masih banyak karyawan yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi dan juga kadang pulanginya lebih cepat sehingga tidak mengikuti apel sore, kurangnya tingkat disiplin penyuluh keluarga berencana maksudnya petugas dalam melaksanakan tugas kedaerah-daerah atau kelapangan sulit dalam pengawasannya.

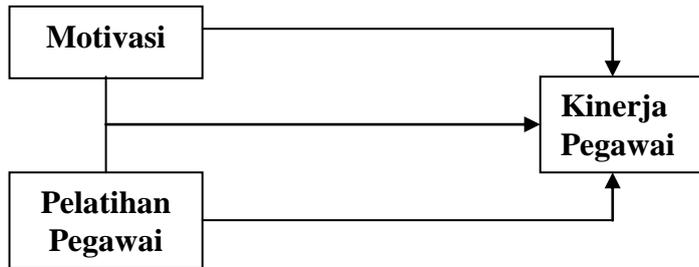
Motivasi penyuluh juga dipengaruhi oleh belum lengkapnya sarana prasarana penunjang dalam melaksanakan kegiatan penyuluh keluarga berencana(PKB) mulai dari kendraan sampai dengan alat permainan edukasi (APE) dan media lainnya, lingkungan kerja yang kurang kondusif karena fasilitas yang mendukung belum memadai, kurangnya loyalitas kerja maksudnya kurangnya kepedulian atau kurang tanggap terhadap hal-hal yang harus diperhatikan dalam penyelesaian pekerjaan, misalnya penyuluhan harus dilakukan dari rumah ke rumah tetapi tidak dilaksanakan untuk pembinaan akseptor , kurangnya dukungan untuk berprestasi maksudnya kurangnya pemberian reward atau penghargaan apabila petugas mendapat prestasi yang baik.

Selain itu kegiatan pelatihan sebagai peningkatan sumber daya manusia terhadap penyuluh juga kurang, padahal kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam penyampaian materi penyuluhan. Kesempatan untuk mengembangkan pendidikan juga rendah akibat tidak tersedianya dana untuk mengikuti pendidikan, rendahnya kemampuan sumber daya manusia (keterampilan) maksudnya didalam pengisian blangko-blangko atau formulir yang berkaitan dengan kegiatan masih banyak kekeliruan, contohnya dalam pengisian status akseptor dan inform consent. Kurangnya keadilan terhadap kompensasi yang diberikan karena nilai yang diberikan sama rata, tidak berdasarkan beban kerja, hal ini menimbulkan kecemburuan sosial bagi pegawai yang memiliki beban kerja yang lebih besar, Kurang transparannya pimpinan dalam mengambil keputusan yang melibatkan staf, Kurang bijaksananya pimpinan yang otoriter terhadap pengayoman para karyawannya. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana (PKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBP) Kabupaten Musi Banyuasin.

- b. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana (PKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Musi Banyuasin.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh antara motivasi dan kinerja pegawai
Berdasarkan teori tujuan (*Goal Theory*) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai tujuan. Pada teori *path goal theory* melihat bahwa *performance* yang tinggi merupakan jalur untuk memuaskan *goal* tertentu, maka ia akan membuat jalur tersebut yang akan melahirkan kinerja pada jalur tersebut.
2. Pengaruh pelatihan dengan kinerja pegawai
Banyak orang menganggap bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Memang dalam banyak kasus sering ada hubungan positif antara pelatihan dan prestasi kerja, tetapi tidak cukup kuat dan signifikan karena banyak pula karyawan yang telah mengikuti pelatihan tetapi prestasinya biasa-biasa saja. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian adalah:
 1. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Musi Banyuasin.
 2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini adalah survey dengan metode analitik korelasional. Adapun operasionalisasi variabel dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Moorhead dalam Sugiono)	Hasil kerja yang ditampilkan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Kerja sama d. Inovasi e. Kemandirian	Ordinal

Motivasi kerja (Handoko)	Keinginan karyawan dalam meningkatkan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.	a. Prestasi b. Kepuasan c. Pekerjaan yang berarti	Ordinal
Pelatihan Pegawai (Heidjrachman)	Suatu proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan .	a. Keterampilan b. Kecakapan c. Sikap	Ordinal

Sumber : Pemikiran Penulis Berdasarkan Teori, 2011.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh keluarga berencana yang ada pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 63 orang. Karena jumlah pegawai kurang dari 100 orang, maka semuanya dijadikan responden. Hal ini berpedoman kepada pendapat Istijanto (2002:109) jika populasi relative kecil (kurang dari 100) maka sebaiknya populasi tersebut diambil semua sebagai sampel tetapi jika lebih besar dari 100 maka dapat diambil sejumlah sampel menjadi responden..

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari pegawai dalam bentuk kuesioner. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian

Sebelum dilakukan pemrosesan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan uji asumsi klasik. Hasil berbagai pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X1)

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r tabel (n=63, α=5%)	Kesimpulan
X1_1	0.638	0,357	Valid
X1_2	0.501		Valid
X1_3	0.602		Valid
X1_4	0.543		Valid
X1_5	0.546		Valid
X1_6	0.559		Valid
X1_7	0.634		Valid
X1_8	0.512		Valid
X1_9	0.537		Valid
X1_10	0.427		Valid

Sumber : Hasil Data Olahan, 2012

Hasil uji validitas terhadap 10 butir pernyataan pada variabel motivasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2. Dari hasil pengujian diketahui bahwa pernyataan yang diajukan pada responden memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sehingga memiliki nilai *internal consistency* yang positif. Dengan demikian pertanyaan yang diberikan kepada responden dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai <i>r</i> tabel (<i>n</i>=63, α=5%)	Kesimpulan
X2_1	0.465	0,357	Valid
X2_2	0.593		Valid
X2_3	0.651		Valid
X2_4	0.665		Valid
X2_5	0.748		Valid
X2_6	0.614		Valid
X2_7	0.578		Valid
X2_8	0.431		Valid
X2_9	0.510		Valid
X2_10	0.661		Valid

Sumber : Hasil Data Olahan, 2012

Hasil uji validitas terhadap 10 butir pernyataan pada variabel disiplin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. Dari hasil pengujian diketahui bahwa pernyataan yang diajukan pada responden memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sehingga memiliki nilai *internal consistency* yang positif. Dengan demikian pertanyaan yang diberikan kepada responden dinyatakan valid.

Tabl 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Penyuluh (Y)

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai <i>r</i> tabel (<i>n</i>=63, α=5%)	Kesimpulan
Y_1	0.439	0,357	Valid
Y_2	0.502		Valid
Y_3	0.369		Valid
Y_4	0.641		Valid
Y_5	0.527		Valid
Y_6	0.713		Valid
Y_7	0.725		Valid
Y_8	0.598		Valid
Y_9	0.520		Valid
Y_10	0.580		Valid
Y_11	0.498		Valid
Y_12	0.418		Valid

Sumber : Hasil Data Olahan, 2012

Hasil uji validitas terhadap 12 butir pernyataan variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. Dari hasil pengujian diketahui bahwa

pernyataan yang diajukan pada responden memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga memiliki nilai *internal consistency* yang positif. Dengan demikian pertanyaan yang diberikan kepada responden dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Nilai Cronbach Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja Penyuluh (Y)	0,712	Reliabel
Motivasi (X1)	0,787	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,870	Reliabel

Sumber : Hasil Data Olahan, 2012

Tabel 6 menunjukkan nilai Cronbach Alpha variabel dependen dan variabel independen. Nilai masing-masing cronbach alpha adalah 0,712 untuk kinerja, 0,787 untuk motivasi dan 0,870 untuk pelatihan. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Data yang telah teruji tersebut kemudian ditransformasi untuk memenuhi syarat pengujian regresi. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Untuk melakukan uji heterokedastisitas, berdasarkan gambar di Scatter Plot, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas. Untuk uji multikolinieritas, diperoleh nilai VIF variabel motivasi (X₁) dan pelatihan (X₂) sebesar 1,417,. Melihat besarnya nilai VIF dari masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari 5 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas. Setelah semua persyaratan dipenuhi, baru dilakukan uji regresi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.115	5.776		4.867	.000		
	Motivasi	.494	.135	.189	3.670	.000	.706	1.417
	Pelatihan	.350	.118	.390	2.969	.004	.706	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Sumber : Hasil Data Olahan, 2012

Pada tabel 9, dapat dilihat nilai koefisien dari masing-masing variabel yang diteliti. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y = 28,115 + 0,494X_1 + 0,350X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa perubahan variabel motivasi (X₁), Variabel Pelatihan (X₂) akan meningkatkan secara positif Variabel kinerja penyuluh keluarga berencana (Y), hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien masing-masing variabel tersebut yang menunjukkan nilai positif. Dimana, jika terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan, maka akan

meningkatkan kinerja penyuluh keluarga berencana sebesar 0,494 satu satuan dari motivasi tersebut dengan asumsi pelatihan (X_2) = 0, sedangkan jika terjadi peningkatan terhadap variabel pelatihan yang dilakukan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,350 dengan asumsi motivasi (X_1) = 0. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi (0,494) lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pelatihan (0,350) terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana dan selain dari dua variabel tersebut masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana..

Hasil perhitungan Uji F diperoleh sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.879	2	230.940	11.003	.000 ^a
	Residual	1259.335	60	20.989		
	Total	1721.214	62			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Sumber : Hasil Data Olahan, 2012

Pada tabel 10 diperoleh F hitung sebesar 11,003 (>F tabel = 2,761) dan p value sebesar 0,000 (< α = 0,05). Hal ini berarti H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa pada α = 0,05 motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyuluh.

Pada tabel 7 juga menunjukkan t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,670 dengan probabilitas 0,000, variabel pelatihan sebesar 2,969 dengan probabilitas 0,004, dibandingkan dengan t hitung sebesar 1,999. dari kedua variabel yang diteliti dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu : motivasi, pelatihan, dan kinerja penyuluh keluarga berencana dapat dibahas sebagai berikut .

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin (X_1).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi

Motivasi yang diberikan supaya dapat memelihara sumber daya manusia dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan jika motivasi tidak dipelihara dengan baik akan mengakibatkan suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan . Dengan demikian motivasi kerja sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi.

Penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin, memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang penulis berikan, misalnya mayoritas penyuluh keluarga berencana merasa pekerjaan yang mereka lakukan dapat meningkatkan prestasi mereka, mayoritas penyuluh keluarga berencana mendapat dukungan untuk berprestasi, mayoritas karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Jawaban responden yang mungkin memberikan sumbangan yang relatif kecil terhadap kinerja yaitu : a). sarana kurang lengkap sehingga kurang efektifnya di dalam melaksanakan penyuluhan, kurang gairahnya peserta kelompok bina keluarga bina keluarga untuk mengikuti kegiatan karena tidak alat peraga baik dalam bentuk alat permainan edukatif (APE) dan tidak tersedianya kartu kembang anak (KKA), b). Lingkungan kerja kurang nyaman Karena tempat tugas yang jauh atau tempat tugas daerah perairan atau terpencil sehingga sulit transportasi dan alat komunikasi lainnya. Sehingga berpengaruh pada pada tabel IV.8 pada pernyataan 6 dan 7 masih ada sebagian penyuluh keluarga berencana kurang efektif dalam melaksanakan konseling karena kurangnya media dan masih ada sebagian kecil kurang dilibatkan dalam setiap kegiatan karena lokasi tempat tugas yang jauh atau terpencil..

Beberapa hal tersebut di atas akan memberikan motivasi bagi penyuluh keluarga berencana dalam melaksanakan tugas. Walaupun begitu, memotivasi merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus mereka lakukan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor penting agar karyawan bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan semangat, bergairah dan dedikasi tinggi.

Oleh karena itu menurut penulis, walaupun mayoritas penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin ini, memiliki motivasi yang cukup tinggi, alangkah baiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin dapat mempertahankan motivasi yang dimiliki oleh penyuluh Keluarga Berencana dan bila perlu terus ditingkatkan lagi. dengan cara :

- 1) Meningkatkan sarana dan prasarana penyuluh keluarga berencana. Hal ini sejalan dengan jawaban responden yang ada pada pertanyaan terbuka menyatakan mayoritas responden mengharapkan peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan di lapangan (30 %).
- 2) Memberikan insentif disesuaikan dengan beban kerja penyuluh keluarga berencana dan bagi yang tempat tugasnya terpencil atau lingkungan kerjanya yang kurang nyaman memberikan insentif yang spesial. Hal ini sejalan dengan jawaban responden yang ada pada pertanyaan terbuka menyatakan mayoritas responden berpengharapan demikian untuk memperlancar

kegiatan di lapangan sekaligus meningkatkan kesejahteraan keluarga.

- 3) Memberikan penghargaan bukan hanya kepada yang berprestasi saja, tapi juga bagi yang memiliki inisiatif tinggi.
- 4) Memberikan prioritas dipromosikan untuk suatu jabatan, bagi penyuluh keluarga berencana yang mengutamakan tugas dan pekerjaan atau profesionalitas.

Karena hal ini sangat berkaitan dengan tingkat kinerja para penyuluh keluarga berencana tersebut yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan bahwa penyuluh keluarga berencana adalah pelayan masyarakat, tentulah dituntut untuk bertanggung jawab dalam memberikan penyuluhan kepada pasangan usia subur yang ada di pedesaan.

b. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Y)

Hasil regresi menggambarkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin.

Pelatihan pegawai sangat tepat dilaksanakan jika sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi. Kebutuhan pelatihan dapat berupa pengembangan pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan, dan keterampilan para peserta yang hendak dipenuhi melalui kegiatan pelatihan. Untuk itulah pelatihan pegawai itu dilakukan karena diharapkan dapat menyeimbangi kesenjangan antara kinerja faktual dengan kinerja potensial serta dapat membuat perubahan-perubahan pada peningkatan pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan peserta.

Pelatihan yang dilakukan hendaknya sesuai dengan visi, misi organisasi. Namun kenyataan yang ada bahwa promosi, penempatan pegawai atau jabatan struktural, tidak didasarkan prestasi kerja dan kemampuan memberi layanan kepada masyarakat, tetapi lebih sering didasarkan pada senioritas, loyalitas dan kepercayaan atasan kepada bawahan.

Dari hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada 63 responden penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin, terlihat bahwa pelatihan yang dilakukan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban-jawaban responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang penulis sampaikan, seperti mayoritas penyuluh keluarga berencana merasa pelatihan yang mereka ikuti dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka, mayoritas penyuluh keluarga berencana merasa pelatihan yang mereka ikuti dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam penyuluhan, mayoritas penyuluh keluarga berencana merasa pelatihan yang mereka ikuti dapat meningkatkan kecakapan dalam berbicara.

Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya mayoritas penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan

Kabupaten Musi Banyuasin ini setuju, bahwa program pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Akan tetapi pada tabel IV.8 no5,6 dan 7 pada pernyataan tersebut masih ada sebagian kecil responden menyatakan tidak setuju karena setiap penyuluh keluarga berencana mempunyai desa binaan yang lebih, hal ini disebabkan jumlah penyuluh keluarga berencana dengan jumlah desa tidak berimbang, penyuluh keluarga berencana tidak mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik dan masih ada dalam promosi jabatan tidak memperhatikan profesional masih berdasarkan senioritas, loyalitas dan kepercayaan atasan kepada bawahan.

Undang-undang tentang pokok-pokok kepegawaian menyebutkan dalam rangka peningkatan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja, perlu dilaksanakan Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini penyuluh keluarga berencana dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang objektif terhadap kompetensi pegawai agar dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Oleh karena itu , walaupun mayoritas penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin, menyadari pentingnya program pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka, alangkah baiknya hal ini tetap dipertahankan. Dan juga sebaiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada penyuluh keluarga berencana untuk mengikuti pelatihan. Dengan cara :

- 1) Memberikan materi-materi baru dalam pelatihan. Hal ini sejalan dengan jawaban responden yang ada pada pertanyaan terbuka menyatakan mayoritas responden untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar lebih baik dalam bekerja.
- 2) Mendatangkan pelatih yang benar-benar mengerti di bidangnya. Hal ini sejalan dengan jawaban responden yang ada pada pertanyaan terbuka menyatakan mayoritas responden untuk meningkatkan keterampilan dalam penyuluhan.
- 3) Menyusun materi yang tidak monoton dan tidak membosankan. Hal ini sejalan dengan jawaban responden yang ada pada pertanyaan terbuka menyatakan mayoritas responden untuk memberi materi yang tidak membosankan sehingga memberikan penyegaran kepada penyuluh keluarga berencana.
- 4) Menyiapkan sarana dan prasarana yang sesuai dengan jenis pelatihan.
- 5) Menyediakan peralatan-peralatan yang memadai.
- 6) Menentukan penyuluh keluarga berencana yang benar-benar ingin mengikuti pelatihan.
- 7) Lebih mengintensifkan lagi kegiatan-kegiatan pelatihan.
- 8) Melengkapi fasilitas yang lengkap pada lingkungan kerja penyuluh keluarga yang kurang nyaman.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin.
- b. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin, ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Sebaiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin, dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi penyuluh keluarga berencana pada badan yang dipimpinnya.
2. Sebaiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin menetapkan strategi yang dapat dilakukan dalam mengefektifkan pelatihan bagi penyuluh keluarga berencana.
1. Sebaiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin menyiapkan alat peraga atau media lainnya yang dapat membantu dalam kegiatan penyuluhan.
2. Sebaiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin menambah tenaga penyuluh keluarga berencana.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar P. Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Asnawi, Sahlan. 2005. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Studi Press.

Badarudin.2010. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Ogan Komering Ulu*. Tesis Tidak Diterbitkan. Palembang:Program Pascasarjana Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Binawan Nur Tjahyono. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal.

- Dessler Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Fillipo,E.B. 2000. *Manajemen Personalia, Terjemahan Mas'ud M.* Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2003. *Kepeimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Edisi 2 Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Heidjrachman . 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hermanto . 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan Terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong*. Jurnal.
- Hermono Narmodo dan M Farid Wajdi. 2011, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal
- Herry Yana Sutisna. 2009.*Modul Penyusunan Indikator Kinerja Utama*. Jakarta :Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Istijanto. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati*. Tesis. FTMIPA Universitas Indraprasta Jakarta
- Jonathan Sarwono. 2011. *IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung :PT Refika Aditama
- Melayu SP Hasibuan. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Muji Gunarto. 2004. *Modul Pelatihan : Analisis Statistika dengan Aplikasi Program SPSS* . Bandung : Mc Cendekia Research and Statitics Consulting.
- M. Ilham Jafar. 2011. *Penyediaan dan Pemberdayaan Tenaga Fungsional*

Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Lingkungan Pemerintah Daerah.
Jakarta: BKKBN.

Nawawi Hadari. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

Notoatmojo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta :Penerbit PT. Rineka Cipta

Program Pascasarjana. 2010. *Panduan Penulisan Tesis dan Sidang Ujian Tesis.*Palembang. Palembang : Universitas Muhammadiyah.

Rothwell, J.W. Home K.C and King BS. 2000. *Human Performance Improvement Building Practioner Competence.* Gulf Publishing. Co. Houston .Texas.USA

Sadili Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Penerbit Pustaka Sedia.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* Bandung : Cetakan Pertama. Penerbit PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti.2008 a. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Cetakan kedua, Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2009b. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Mandar Maju.

Sondang P Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia .*Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sondang P Siagian.2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Soelaiman Sukmala. 2005. *Diagnosis dan Identifikasi Kinerja.*

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. 2000. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono . 2003. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi .* Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sulistiyani AT dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta :Graha Ilmu.

Sulistiyani dan Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Meida.

Uma Sekaran. 2006 .*Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.

Winardi. 2001. *Azas-azas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.

Yeremias T Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta : Daya Media.

Lampiran: Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

I. Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Musi Banyuasin. Untuk maksud tersebut, dalam kuesioner ini disediakan pertanyaan yang bersifat tertutup, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang telah disiapkan dengan memberikan tanda silang (x) pada kolom yang telah disediakan dengan keterangan sebagai berikut : SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju, dan STS = Sangat Tidak Setuju.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis akan merahasiakan data dan keterangan yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan menurut kode etik penelitian. Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :.....(jika tidak berkeberatan)
2. Jenis kelamin : (a) laki-laki (b) Perempuan
3. Umur : (a) < 30 Th (b) 30-40 Th
(c) 40-50 Th (d) > 50 Th
4. Pendidikan terakhir : (a) SLTA (b) Diploma Tiga
(c) Sarjana (d) Strata 2
5. Masa kerja : (a) > 10 Th (b) 10-20 Th
(c) 20-30 Th (d) > 30 Th
6. Golongan : (a) II (b) III (c) IV

Lampiran I. Kuesioner

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

Pilihlah jawaban anda sesuai dengan hati nurani anda.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	<u>Prestasi</u> Setiap karyawan berusaha meningkatkan prestasi.					
2.	Setiap karyawan mendapat dukungan untuk berprestasi.					
3.	Setiap hasil kerja karyawan diperhatikan kesulitannya.					
1.	<u>Kepuasan</u> Setiap karyawan mendapat sarana yang lengkap.					
2.	Setiap karyawan mendapat insentif yang layak.					
3.	Setiap karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman.					
4.	Setiap hasil kerja karyawan diakui oleh atasan.					
1.	<u>Pekerjaan</u> Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					
3.	Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					

Pendapat saya tentang motivasi kerja Penyuluh Keluarga Berencana ?

VARIABEL PELATIHAN (X2)

Pilihlah jawaban anda sesuai dengan hati nurani anda

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	T S	N	S	S S

1.	<u>Keterampilan</u> Pelatihan telah meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan meningkatkan keterampilan setiap karyawan dalam penyuluhan. Pelatihan dapat membantu setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Pelatihan meningkatkan keterampilan setiap karyawan dalam membina kelompok.					
2.						
3.						
4.						
1.	<u>Kecakapan</u> Pelatihan membuat setiap karyawan cakap dalam berbicara Pelatihan membuat setiap karyawan cakap dalam penyebaran informasi					
2.						
1.	<u>Sikap</u> Pelatihan membuat setiap karyawan lebih percaya diri Pelatihan membuat setiap karyawan dapat mengambil inisiatif. Pelatihan membuat setiap karyawan dapat menduduki posisi yang sesuai. Pelatihan dapat membuat setiap karyawan lebih muda beradaptasi					
2.						
3.						
4.						

Pendapat saya tentang Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana ?

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Pilihlah jawaban anda sesuai dengan hati nurani anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		ST S	TS	N	S	SS
1.	<u>Kualitas</u> Setiap Karyawan melaksanakan penyuluhan dengan optimal. Setiap Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap karyawan menerima pengawasan.					
2.						
3.						
	<u>Kuantitas</u>					

1.	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.					
2.	Setiap karyawan mempunyai desa binaan yang lebih.					
1.	<u>Kerja sama</u> Setiap karyawan efektif dalam melaksanakan konseling.					
2.	Setiap karyawan dilibatkan dalam setiap kegiatan.					
3.	Setiap karyawan saling bantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
1.	<u>Inovasi</u> Setiap karyawan harus ada pengembangan untuk meningkatkan gairah kerja.					
2.	Setiap karyawan memiliki gagasan untuk maju					
1.	<u>Kemandirian</u> Setiap karyawan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Setiap karyawan dapat mengambil keputusan dengan tepat.					

Pendapat saya tentang kinerja Penyuluh Keluarga Berencana ?

