

MOTIVASI KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KECAMATAN ASTANAJAPURA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA

Oleh: Iwan Setiawan¹, Luthfi Sella²

ABSTRAK

Penelitian tentang motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana di Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon”, dilatarbelakangi dengan adanya permasalahan sebagai berikut: (1) PLKB belum berperan sebagaimana fungsi dan tugasnya, (2) Rendahnya cakupan laporan yang dikirim oleh PLKB di kecamatan, dan (3) Masih rendahnya penggunaan alat kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) di masyarakat;

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data terdiri atas studi pustaka dan studi lapangan melalui kegiatan observasi, wawancara serta penyebaran angket kepada responden sebagai data primer yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini sebanyak 50 orang.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon belum sepenuhnya didasarkan kepada pemenuhan tingkat kebutuhan sebagaimana pendapat Abraham Maslow, dimana rata-rata pelaksanaan sebesar 75,09% dari pemenuhan kebutuhan *Physiological Needs* (Fisiologi/Primer), *Safety and Security Needs* (Rasa Aman), *Affiliation or Acceptance Needs* (Sosial), *Esteem or Status Needs* (Penghargaan), dan *Self Actualization* (Aktualisasi Diri). Adapun pencapaian kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana baru mencapai skor rata-rata pelaksanaan sebesar 77,90%. Secara umum pelaksanaan motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam upaya meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon termasuk kriteria Baik.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Keluarga Berencana

¹ Dosen Tetap UNTAG Cirebon, email: iwan.setiawan@untagcirebon.ac.id

² Mahasiswa Prodi Administrasi Publik FISIP UNTAG Cirebon, email: luthfisella@gmail.com

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Program Keluarga Berencana merupakan salah satu program yang bertujuan meningkatkan kualitas keluarga, disamping untuk mengendalikan laju perkembangan jumlah penduduk. Sejumlah bukti menunjukkan manfaat pelaksanaan program KB, baik di tingkat mikro (keluarga) maupun makro (masyarakat dan bangsa).

Kinerja PLKB sangat berpengaruh terhadap pemulihan program dan tenaga yang bertugas di lini lapangan. Pemulihan tenaga yang bertugas di lini lapangan ini sangat penting artinya, karena keberhasilan program di masa lalu sangat ditentukan oleh adanya tenaga PKB/PLKB yang menjadi motor penggerak program pembangunan di lini terdepan, di samping tenaga-tenaga profesional lainnya seperti bidan, dokter, dan sebagainya.

Disinilah pentingnya motivasi kerja terhadap PLKB menjadi sangat diharapkan demi tercapainya kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga memotivasi diri mereka sendiri untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Apabila hal tersebut tidak dilakukan maka penilaian prestasi pengelola dan pencapaian program akan menurun yang berakibat "mandegnya " program di tingkat lini lapangan. Hal ini juga akan membawa dampak negatif bagi institusi yang mengelola program KB dan akan menyebabkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi khususnya bidang keluarga berencana (KB) menjadi rendah termasuk pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Cirebon khususnya pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan pengamatan nampak bahwa kemungkinan belum optimalnya motivasi terlihat dengan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon, nampak dari indikasi adanya permasalahan sebagai berikut:

1. PLKB belum berperan sebagaimana fungsi dan tugasnya.
2. Rendahnya cakupan laporan yang dikirim oleh PLKB di kecamatan.
3. Masih rendahnya penggunaan alat kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) di masyarakat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam upaya meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon?
- b. Apa saja hambatan-hambatan pelaksanaan motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam upaya meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana

- (PLKB) pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon?
- c. Bagaimanakah upaya untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon?

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian adalah UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon, yang beralamat di Komplek BTN Griya Mertapada Asri Blok G Desa Mertapada Wetan Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dengan lamanya penelitian yang dilakukan adalah selama kurang lebih 4 (empat) bulan dari Mei sampai dengan Agustus 2018.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movore* yang berarti “menggerakkan”(to move). Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bewahan agar mau bekerjasama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter dalam Winardi (2001:1) “Motivasi adalah kesedian untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan”.

Sedangkan menurut Siagian (2009: 16), menyatakan bahwa: Motivasi yaitu proses pembinaan kegairahan kerja dalam diri setiap anggota organisasi sehingga seluruh anggota organisasi bersedia dengan rela memberikan darma baktinya dalam bentuk waktu, keahlian dan bakat demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Abraham Maslow dalam buku “*Motivation and Personality*”, yang dikutip Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, PhD, menggolongkan kebutuhan manusia kedalam 5 (lima) tingkatan, yakni sebagai berikut:

1. Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological need*).
Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal :
 - a. Sandang.
 - b. Pangan.
 - c. Tempat perlindungan.Kebutuhan-kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer karena kebutuhan ini telah terasa sejak seorang manusia dilahirkan hingga mati.
2. Kebutuhan-kebutuhan keamanan (*Safety Need*).
Kebutuhan-kebutuhan aman ini mengarah kepada dua bentuk yakni:

- a. Kebutuhan akan keamanan jiwa.
- b. Kebutuhan akan keamanan harta.
- 3. Kebutuhan-kebutuhan sosial (*Sosial Need*).
 Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas mempunyai kebutuhan sosial yang tergolong dalam 4 (empat) golongan, yakni:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dimana ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan partisipasi (*sense of participation*).
- 4. Kebutuhan-kebutuhan akan prestise (*Esteem Need*).
- 5. Kebutuhan-kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self Actuating*).
 Hal ini berarti bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui berbagai cara seperti Job Training, Seminar, Konferensi, Pendidikan Akademis, dan sebagainya.
 (Siagian, Filsafat Administrasi, 2009: 131)

Didasarkan pada uraian di atas maka salah satu fungsi pimpinan ialah memotivasi para bawahannya agar para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas dilaksanakan secara bergairah dan semangat tinggi untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang sebaik-baiknya.

2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit maupun nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Para ahli mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

- a. Rivai (2004: 309) menyatakan bahwa:
 Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
- b. Wibowo (2007: 47) menyatakan bahwa:
 Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahaan kerangka kerja bagi supervisor dan bekerja saling berkolaborasi.

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009: 12) bahwa dalam mengukur kinerja pegawai diperlukan indikator antara lain:

- 1. Kualitas pekerjaan (*Quality*) nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri.
- 2. Kuantitas pekerjaan (*Quantity*) jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan, dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang atau jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau dilaksanakan.
- 3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervision*) dimana pegawai tanpa ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari dari supervisor untuk melaksanakan pekerjaan akan terhindar dari dari kekeliruan yang barakibat buruk bagi organisasi.
5. Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*) terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi.
6. Kemampuan diri (*Interpersonal impact*) terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja dan pegawai.

2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Abraham Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah dipenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Menurut Abraham Maslow (dalam Handyaningrat, 2002), di dalam diri manusia ada lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- 1) *Physiological Needs* (Fisiologi/Primer)
- 2) *Safety and Scurity Needs* (Rasa Aman)
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Sosial)
- 4) *Estreem or Status Needs* (Penghargaan)
- 5) *Self Actualization* (Aktualisasi Diri)

Adapun indikator kinerja menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009: 12) terdiri dari:

1. Kualitas pekerjaan (*Quality*);
2. Kuantitas pekerjaan (*Quantity*);
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*);
4. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*);
5. Efektivitas biaya (*Cost-effective ness*);
6. Kemampuan diri (*Interpersonal impact*).

Dari keseluruhan uraian pengertian tersebut di atas, penulis dapat merumuskan anggapan dasar sebagai berikut :

- a. Motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh setiap pimpinan untuk menciptakan suasana kerja sedemikian rupa sehingga para bawahan mau bekerja dengan ikhlas dan penuh semangat demi terciptanya tujuan organisasi.
- b. Bahwa untuk dapat melaksanakan motivasi dengan sebaik-baiknya, setiap pimpinan harus mampu menerapkan teknik-teknik motivasi.
- c. Kinerja adalah suatu kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan dengan memenuhi kirteria indikator kinerja.

Berdasarkan anggapan dasar / kerangka pemikiran di atas, penulis dapat merumuskan hipotesis: “Jika motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dilaksanakan berdasarkan tingkatan kebutuhan, maka kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon meningkat”.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu menyelidiki fenomena yang sedang terjadi dengan mengumpulkan data yang aktual, menganalisa data dan menyimpulkan data guna mencari alternatif pemecahan masalah yang dihadapi

Data yang dijadikan bahan analisis pembahasan penelitian pada Dinas Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Cirebon UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura adalah menggunakan data primer.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penyusunan penelitian sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Studi Lapangan (*Field Research*) dengan teknik-teknik observasi, wawancara atau Interview, dan penyebaran angket.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon berjumlah sebanyak 96 orang.

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1) Penyuluh | : 5 orang |
| 2) Pos KB Desa | : 12 orang |
| 3) <u>Sub Pos KB Desa</u> | : <u>79 orang</u> |
| Jumlah | : 96 orang |

Adapun jumlah sampel pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Cirebon adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Diketahui populasi (N) = 96 orang, maka dengan e (presisi) 10% diperoleh sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{96}{1 + 96 \times 10\%^2}$$

$$n = \frac{96}{1,96}$$

$n = 48,97$ digenapkan menjadi 50 orang.

3.3. Operasional Variabel Penelitian

Untuk memudahkan dalam mengarahkan pembahasan penelitian, maka penulis membuat operasional variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel Bebas: (X) Motivasi Abraham Maslow (dalam Handyaningrat, 2002)	<i>Physicological Needs</i> (Fisiologi/Primer)	1) Insentif atau gaji tambahan yang diberikan sesuai dengan jasa yang anda berikan. 2) Pegawai diberikan sarana pendukung seperti seragam kerja dan peralatan kerja lainnya
	<i>Safety and Scurity Needs</i> (Rasa Aman)	3) Iklim dan kondisi tempat bekerja memberikan rasa aman dan nyaman 4) Terdapat pemberian jaminan kesehatan / keselamatan kerja 5) Pegawai diberikan jaminan pensiun
	<i>Affiliation or Acceptance Needs</i> (Sosial)	6) Pimpinan mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawai. 7) Pimpinan menjalin hubungan formal dan informal 8) Dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bertindak bijaksana
	<i>Esteem or Status Needs</i> (Penghargaan)	9) Pimpinan memberikan penghargaan individual atas prestasi yang dicapai 10) Pimpinan memberikan pujian bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan 11) Pimpinan selalu mengindahkan usulan dan masukan yang pegawai berikan

Variabel	Dimensi	Indikator
	<i>Self Actualization</i> (Aktualisasi Diri)	12) Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu karena adanya dukungan dari pimpinan 13) Pegawai merasa tertantang dengan sistem pengawasan kerja yang ada, karena tidak terlalu membatasi ruang gerak saya dalam bekerja 14) Kebanggaan atas hasil kerja merupakan hadiah yang penting bagi pegawai 15) Pimpinan memberikan dorongan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai
Variabel Terikat (Y): Kinerja (Bernardin dalam Sudarmanto, 2009: 12)	1. <i>Quality</i>	1) Hasil pekerjaan berkualitas 2) Terdapat standar pekerjaan
	2. <i>Quantity</i>	3) Target pekerjaan ditentukan 4) Jumlah pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan
	3. <i>Timeliness</i>	5) Terdapat jadwal pekerjaan 6) Pekerjaan diselesaikan tepat waktu
	4. <i>Need for supervision</i>	7) Adanya pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan 8) Pengawasan dilakukan untuk perbaikan
	5. <i>Cost-effectiveness</i>	9) Dibuat rencana anggaran kegiatan 10) Penggunaan anggaran yang tepat
	6. <i>Interpersonal impact</i>	11) Adanya penghargaan terhadap kemampuan individu 12) Petugas merasa puas dalam bekerja

Sumber: Pengolahan Data Pustaka, 2018.

Untuk keperluan menganalisis data variabel Motivasi dan Kinerja, dapat dilihat dari kecenderungan jawaban responden dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiono (2006: 107) “Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial “. Untuk memberikan nilai terhadap jawaban dalam kuesioner dibagi dalam lima tingkat alternatif jawaban yang disusun bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor) sebagai berikut :

Tabel 3.2. Bobot Skor Jawaban

No	Uraian	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2006: 108.

3.4. Teknik Analisis Data

- 1) Menghitung persentase dan skor pelaksanaan setiap indikator variabel penelitian.

Rumus persentase sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase jumlah responden yang memberi jawaban

f = Frekuensi jumlah responden yang memberi jawaban

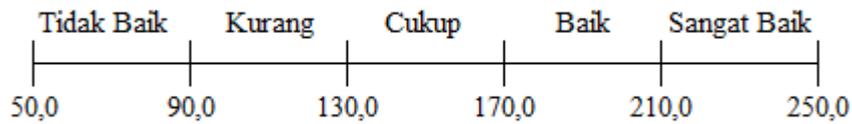
n = Jumlah sampel

- 2) Menginterpretasikan hasil skor jawaban tersebut ke dalam kategori tinggi, sedang, rendah terlebih dulu membuat daftar indeks, yaitu dengan menentukan dahulu indeks minimum, indeks maksimum, range serta batas kelasnya.

Dalam penelitian ini diketahui jumlah responden (n) = 50 orang. Nilai skala pengukuran terbesar/maksimum = 5, sedangkan nilai skala pengukuran terkecil/minimum = 1, sehingga diperoleh nilai indeks untuk setiap pertanyaan sebagai berikut:

1. Nilai indeks minimum: $1 \times 1 \times 50 = 50$
2. Nilai indeks maksimum: $5 \times 1 \times 50 = 250$
3. Range: $250 - 50 = 200$
4. Panjang kelas: $200/5 = 40$

Setelah menggunakan pedoman tersebut ditentukan lima jenjang kriteria. Kategori ini didefinisikan menjadi: Sangat baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Jarak intervalnya sebagai berikut:



- 3) Membuat rekapitulasi skor jawaban dari pelaksanaan variabel-variabel penelitian.
- 4) Menghitung persentase skor kumulatif pelaksanaan dengan langkah sebagai berikut:
 - Nilai persentase terkecil = $50 : 250 \times 100\% = 20\%$.
 - Nilai persentase terbesar = $250 : 250 \times 100\% = 100\%$,
 - Range/rentang = $100\% - 20\% = 80\%$
 - Interval persentase = $80\% : 5 = 16\%$,

Sehingga klasifikasi kriteria penilaian persentase adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Klasifikasi Kriteria Penilaian Persentase

No.	Interval Persentase	Kriteria
1.	20 – 35,9	Sangat Tidak Baik
2.	36 – 51,9	Tidak Baik
3.	52 – 67,9	Kurang Baik
4.	68 – 83,9	Baik
5.	84 – 100	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2018.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas internal terhadap instrumen pertanyaan dalam penelitian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat tabel skor jawaban responden uji coba.
- 2) Menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan dengan metode Korelasi Pearson / *Pearson Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara x dengan y

n = Jumlah sampel (responden)

X_i = Skor item X_i

Y_i = Skor Y_i (Total Skor semua item X)

3) Menentukan Kriteria Validitas:

Jika koefisien korelasi (r) item terhadap Total Skor \geq nilai tabel r kritis *Product Moment* pada $\alpha = 0.05$; $dk = n-2$, maka instrumen pertanyaan dinyatakan “Valid”.

Adapun uji validitas terhadap instrumen pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan terhadap 16 orang responden uji coba terhadap responden pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon. Hasil validitas pertanyaan variabel Motivasi (X) sebagai berikut:

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

No. Item Pertanyaan	r -hitung	r -tabel	Keterangan
1	0,571	0,514	Valid
2	0,617	0,514	Valid
3	0,678	0,514	Valid
4	0,617	0,514	Valid
5	0,846	0,514	Valid
6	0,755	0,514	Valid
7	0,571	0,514	Valid
8	0,617	0,514	Valid
9	0,703	0,514	Valid
10	0,678	0,514	Valid
11	0,617	0,514	Valid
12	0,533	0,514	Valid
13	0,571	0,514	Valid
14	0,558	0,514	Valid
15	0,678	0,514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018.

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja PLKB (Y)

No. Item Pertanyaan	r -hitung	r -tabel	Keterangan
1	0,741	0,514	Valid
2	0,702	0,514	Valid
3	0,598	0,514	Valid
4	0,702	0,514	Valid
5	0,702	0,514	Valid
6	0,690	0,514	Valid
7	0,842	0,514	Valid

No. Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
8	0,690	0,514	Valid
9	0,477	0,514	Valid
10	0,585	0,514	Valid
11	0,702	0,514	Valid
12	0,690	0,514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018.

- 4) Untuk melakukan uji realibilitas internal terhadap instrumen pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- α : Koefisien *Alpha Cronbach*
 k : Jumlah butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
 σ_t^2 : Jumlah varian total

Kriteria: Instrument dinyatakan *reliabel*: Jika $\alpha > r_{\text{tabel}}$ (dk: $\alpha=0,05$; $n-2$).

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen variabel Motivasi (X) pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dengan menggunakan bantuan Program MS-EXCEL sebagaimana terlampir diperoleh $\alpha = 0,907$. Oleh karena $\alpha > 0,514$ pada tabel r kritis *Pearson Product Moment* dk=14; $\alpha = 0,05$ maka instrumen butir pertanyaan variabel Motivasi(X) dinyatakan *reliabel*.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel Kinerja PLKB (Y) pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dengan menggunakan bantuan Program MS-EXCEL sebagaimana terlampir diperoleh $\alpha = 0,802$. Oleh karena $\alpha > 0,514$ pada tabel r kritis *Pearson Product Moment* dk=14; $\alpha = 0,05$ maka instrumen butir pertanyaan variabel Kinerja PLKB (Y) dinyatakan *reliabel*.

Dengan demikian kedua instrumen penelitian tentang motivasi dan kinerja PLKB pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dinyatakan *reliabel* dan dapat diberlakukan untuk pengumpulan data angket selanjutnya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan Motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

Hasil penelitian dan pembahasan terhadap indikator variabel motivasi Kepala UPT dan kinerja PLKB pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1. Rekapitulasi Pelaksanaan Motivasi Berdasarkan Tingkatan Kebutuhan Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon (n = 50).

No.	Indikator Tingkatan Kebutuhan	Skor	%	Kriteria
1	Insentif atau gaji tambahan yang diberikan sesuai dengan jasa yang anda berikan.	191	76,40	Baik
2	Pegawai diberikan sarana pendukung seperti seragam kerja dan peralatan kerja lainnya	193	77,20	Baik
3	Iklm dan kondisi tempat bekerja memberikan rasa aman dan nyaman	187	74,80	Baik
4	Terdapat pemberian jaminan kesehatan / keselamatan kerja	189	75,60	Baik
5	Pegawai diberikan jaminan pensiun	164	65,60	Kurang Baik
6	Pimpinan mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawai.	193	77,20	Baik
7	Pimpinan menjalin hubungan formal dan informal	187	74,80	Baik
8	Dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bertindak bijaksana	193	77,20	Baik

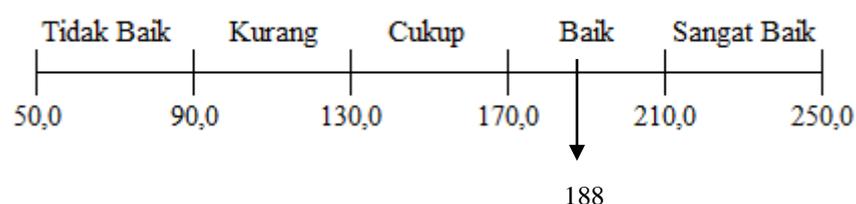
No.	Indikator Tingkatan Kebutuhan	Skor	%	Kriteria
9	Pimpinan memberikan penghargaan individual atas prestasi yang dicapai	186	74,40	Baik
10	Pimpinan memberikan pujian bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	184	73,60	Baik
11	Pimpinan selalu mengindahkan usulan dan masukan yang pegawai berikan	189	75,60	Baik
12	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu karena adanya dukungan dari pimpinan	191	76,40	Baik
13	Pegawai merasa tertantang dengan sistem pengawasan kerja yang ada, karena tidak terlalu membatasi ruang gerak saya dalam bekerja	190	76,00	Baik
14	Kebanggaan atas hasil kerja merupakan hadiah yang penting bagi pegawai	195	78,00	Baik
15	Pimpinan memberikan dorongan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai	184	73,60	Baik
Rata-rata		188	75,09	Baik

Sumber data : Hasil Penelitian, 2018.

Dengan memperhatikan rata-rata nilai pemenuhan indikator tingkat kebutuhan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan motivasi Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dalam upaya meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana sesuai dengan analisa data dari tabel rekapitulasi di atas dapat dikategorikan sudah Baik yaitu mencapai rata-rata 75,09%, walaupun masih ada tingkatan kebutuhan yang masih belum dilaksanakan sepenuhnya.

Interval rata-rata motivasi berdasarkan indikator tingkatan kebutuhan, oleh Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1. Interval Motivasi Kepala UPT



Memperhatikan gambar interval di atas, nampak bahwa rata-rata motivasi berdasarkan indikator tingkatan kebutuhan, oleh Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai berada pada rentang interval Baik.

Pembahasan dari tanggapan responden terhadap indikator kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2. Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon (n = 50).

No.	Indikator Kinerja	Skor	%	Kriteria
1	Hasil pekerjaan berkualitas	198	79,20	Baik
2	Terdapat standar pekerjaan	197	78,80	Baik
3	Target waktu pekerjaan ditentukan	191	76,40	Baik
4	Jumlah pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan	189	75,60	Baik
5	Terdapat jadwal pekerjaan	199	79,60	Baik
6	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	198	79,20	Baik
7	Adanya pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan	190	76,00	Baik
8	Pengawasan dilakukan untuk perbaikan	198	79,20	Baik
9	Dibuat rencana anggaran kegiatan	198	79,20	Baik
10	Penggunaan anggaran yang tepat	199	79,60	Baik
11	Adanya penghargaan terhadap kemampuan individu	188	75,20	Baik
12	Petugas merasa puas dalam bekerja	192	76,80	Baik
Rata-rata		195	77,90	Baik

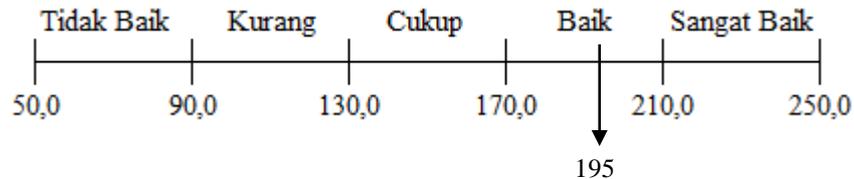
Sumber data : Hasil Penelitian, 2018.

Memperhatikan rata-rata pencapaian kinerja pada tabel di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon baru

mencapai skor rata-rata pelaksanaan sebesar 77,90%, dengan demikian kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana perlu lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan data jawaban responden pada tabel di atas, penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon termasuk dalam kriteria Baik.

Gambar 4.2. Interval Kinerja PLKB



Memperhatikan gambar interval di atas, nampak bahwa rata-rata kinerja PLKB berdasarkan indikator kinerja pegawai UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dalam upaya meningkatkan kinerja PLKB berada pada rentang interval Baik.

4.2. Hambatan Pelaksanaan Motivasi

Adapun faktor yang menghambat pelaksanaan motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam upaya meningkatkan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya Penyuluh Keluarga Berencana, jumlah PLKB di Kecamatan Astanajapura sangat kurang, karena jumlah Pasangan Usia Subur tidak sesuai dengan jumlah PLKB yang ada ini dapat membuat motivasi PLKB kurang dalam memberikan penyuluhan dan pemahaman tentang program KB tidak optimal..
- b. Susahnya dalam menentukan alat motivasi yang paling tepat, dikarenakan keinginan setiap individu pegawai itu berbeda. Hal ini merupakan tantangan Kepala UPT dalam memberikan motivasi ataupun dalam bentuk pemberian penghargaan guna untuk pencapaian target tercapai sesuai yang sudah disepakati sebelumnya.
- c. Adanya banyak faktor yang menyebabkan masyarakat enggan untuk melakukan KB MJP pria dan wanita, khususnya dalam program KB MOP masih rendah partisipasi pria.

4.3. Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Motivasi

Upaya-upaya yang dilakukan Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon untuk mengatasi hambatan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana adalah sebagai berikut:

- a. Adanya penambahan jumlah anggota PLKB di Kecamatan Astanajapura, sehingga dapat sesuai dengan jumlah Pasangan Usia Subur yang ada, sehingga pelayanan yang dilakukan PLKB dapat sangat optimal.
- b. Mengadakan refreshing program KB agar motivasi PLKB lebih tinggi dan terhindar dari kejenuhan kerja saat menghadapi permasalahan di lingkungan kerjanya atau masalah pribadinya. Ataupun dengan cara memberi penghargaan kepada kader KB atau PLKB yang mendapatkan akseptor lebih banyak dari yang lainnya jadi mereka akan berlomba-lomba tuk memotivasi masyarakat agar mengikuti program KB MJP.
- c. Upaya-upaya yang ditempuhkan dalam meningkatkan pemahaman PUS terhadap program KB MJP harus ditingkatkan agar masyarakat mengerti apa yang dimaksud dengan KB MJP itu. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat enggan menggunakan KB MJP itu dapat diminimalisir dengan adanya berbagai kegiatan yang dilakukan oleh PLKB.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon belum sepenuhnya didasarkan kepada pemenuhan tingkat kebutuhan sebagaimana pendapat Abraham Maslow, dimana rata-rata pelaksanaan sebesar 75,09% dari pemenuhan kebutuhan *Physiological Needs* (Fisiologi/Primer), *Safety and Security Needs* (Rasa Aman), *Affiliation or Acceptance Needs* (Sosial), *Esteem or Status Needs* (Penghargaan), dan *Self Actualization* (Aktualisasi Diri).
Adapun pencapaian Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon baru mencapai skor rata-rata pelaksanaan sebesar 77,90%.
Secara umum pelaksanaan motivasi Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam upaya meningkatkan Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon termasuk kriteria Baik.
- 2) Hambatan-hambatan yang ditemukan Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon dalam melaksanakan motivasi antara lain:
 - a. Kurangnya Penyuluh Keluarga Berencana.
 - b. Susahnya dalam menentukan alat motivasi yang paling tepat, dikarenakan keinginan setiap individu pegawai itu berbeda.
 - c. Masyarakat enggan untuk melakukan KB MJP pria dan wanita, khususnya dalam program KB MOP masih rendah partisipasi pria.

- 3) Usaha-usaha yang dilakukan Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon untuk mengatasi hambatan adalah:
 - a. Adanya penambahan jumlah anggota PLKB di Kecamatan Astanajapura, sehingga dapat sesuai dengan jumlah Pasangan Usia Subur yang ada.
 - b. Mengadakan refreshing program KB agar motivasi PLKB lebih tinggi dan terhindar dari kejenuhan dan memberi penghargaan kepada kader KB atau .
 - c. Meningkatkan pemahaman PUS terhadap program KB MJP dengan adanya berbagai kegiatan yang dilakukan oleh PLKB.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis kemukakan, berikut ini penulis akan mengajukan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk tercapainya kinerja pegawai yang optimal, sebaiknya Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon meningkatkan motivasi sesuai tingkatan kebutuhan secara penuh dan terus-menerus.
2. Sebaiknya Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat tentang manfaat dan pentingnya program KB, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Sebaiknya Kepala UPT Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPKBP3A) Kecamatan Astanajapura Kabupaten Cirebon memberikan insentif tertentu dalam program KB khusus untuk peserta KB metode jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-buku

Handayani, Soewarno, 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2000. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta.

_____, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.

_____, 2006. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Husain Umar, 2001. *Metode Research*, Alfabeta, Bandung.

Manullang M, 2001. *Dasar-Dasar Organisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, Prabu, 2003. *Evaluasi Kinerja SDM*, Aditama, Jakarta.

Moekijat, 2002. *Fungsi-fungsi Manajemen*, Alumni, Bandung.

- Munir AS, 2003. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisemito Alex. S., 2008. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Sasmita Bros, Jakarta.
- Nugraha, Endi, 2004. *Statistik untuk Penelitian*, Epsilon, Bandung.
- Philip Tom, 1990. *Appraising Performance For Results*, Massacusheet, Illinois.
- Purwadarminta, WJS, 2002. *Kamus Bahasa Indonesia*, Sinta Darma, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sarwoto, 2003. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, P., 2009. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, CV. Bina Aksara, Jakarta.
- _____, 2002. *Filsafat Administrasi*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Simanjuntak, Paiman, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Bandung.
- Surakhmad, Winarno, 2000. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung..
- Sutarto, 2001. *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wibowo, 2004. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Winardi, 2001. *Dasar-dasar Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.

2. Peraturan / Perundang-undangan

Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Tahun 1945*.

Undang -Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 1980 jo. Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang *Peraturan Disiplin PNS*.

Peraturan Bupati Cirebon Nomor 73 Tahun 2016 tentang *Fungsi, Tugas Pokok dan tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak*.