

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN KARANGASEM

I Gusti Agung Bagus Cakra¹

**Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Triatma Mulya¹**

Abstract

The success of the community empowerment program and family planning must be supported by the performance of the Family Planning Field Extension Officer, which is reflected in the performance targets, the level of achievement of the Family Planning Field Instructor's performance in Karangasem Regency is still below the target. This study aims to determine the effect of motivation, job satisfaction and employee placement on the performance of family planning field counselors. This research is a quantitative correlational type, using the exposed facto method, with a total sample of 54 selected by total sampling. The data were analyzed using Multiple Regression Analysis, T-test and F test. The results showed the tcount of X^1 (2.234), X^2 (2.318) and X^3 (2.355) > t table = 1.675 and a significant value of 0.040 < 5%, then the hypothesis which states that the three variables X partially affect Y can be accepted. The results of the F test obtained that the F count of 44.282, this value is greater than the F table, namely 3.99 or Fcount 12.521 > Ftable 12.786 with a probability of 0.008, indicating that the three X variables simultaneously affect employee performance. It is advisable for agencies to pay attention to the division of labor in accordance with the ability of employees based on the level of education the employee has. In addition, it can also be done by providing opportunities for employees to take part in special education and skills.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Placement, Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu persoalan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah sumberdaya manusia pada birokrasi pemerintah. Birokrasi Pemerintah yang diharapkan sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan publik maupun pembangunan belum dapat berperan dan berfungsi sebagai lembaga yang akomodatif dan responsif terhadap tuntutan masyarakat lokal maupun global. Kinerja Birokrasi sering menjadi sorotan dari masyarakat. Hal ini menjadi tantangan bagi birokrasi. Konsep kinerja menjadi

kajian yang menarik para pakar (Sedarmayanti, 2015). Kinerja tersebut semakin penting dan mendesak sebagai dampak dari pergeseran paradigma manajemen Pemerintahan yang berawal dari "government" ke "governance" dengan tujuan utama untuk menciptakan "good governance" dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan public (Widodo, 2013).

Untuk menciptakan "good governance" dan kepuasan pelayanan publik sebagai perwujudan pemerintahan yang baik maka

Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus lebih berkompeten dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kompetensi PNS tersebut tercermin melalui kesempurnaan hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan melaksanakan pekerjaan, kemampuan menyampaikan pesan atau hasil pekerjaan. Hal ini akan ditunjang jika ada motivasi dan kepuasan kerja. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan motivasi dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut (Winardi, 2015).

Sejalan dengan arah kebijakan program desentralisasi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan berdasarkan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Pemerintah yang kemudian disempurnakan dengan KEPPRES Nomor 9 Tahun 2004 menyatakan bahwa sebagian kewenangan penyelenggaraan Program KB

diserahkan kepada pemerintah daerah / kota sejak 1 Januari 2004. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karangasem merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan program Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karangasem dalam menjalankan tugasnya di lapangan mempunyai tenaga fungsional lapangan yakni Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PKB). Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Karangasem berjumlah 54 orang yang tersebar di delapan Kecamatan. Sebaran per wilayah kecamatan bervariasi dengan setiap kecamatan bervariasi dari 4 s/d 9 orang, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing PKB diberikan target kinerja yang berbeda sesuai dengan kondisi daerah. Dari target yang diberikan maka tingkat pencapaiannya sangat bervariasi, dimana pada kecamatan tertentu dapat mencapai atau bahkan melampaui target, sementara ada yang di bawah target. Gambaran pencapaian per kecamatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1
Target dan Pencapaian Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana
Per Kecamatan di Kabupaten Karangasem

No	Kecamatan	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
		(orang)	(orang)	(orang)	(orang)	(orang)	(orang)
1	Manggis	374	360	374	466	385	423
2	Bebandem	322	281	233	212	369	156
3	Kubu	360	274	360	252	370	281

4	Abang	366	373	366	372	380	390
5	Karangasem	477	505	477	501	573	625
6	Sidemen	315	145	215	156	325	185
7	Rendang	412	324	412	332	440	364
8	Selat	266	176	266	183	285	194

Sumber : Seksi Pengendalian Penduduk dan Informasi Keluarga Dinas PP-KB Kabupaten Karangasem 2019

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hanya dua kecamatan yaitu kecamatan Karangasem dan Abang tingkat pencapaian target kinerja melampaui target, sementara enam kecamatan lainnya tingkat pencapaian target kinerja masih di bawah target. Kondisi ini sangat mempengaruhi kinerja kerja dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karangasem yang dapat digambarkan sebagai berikut cakupan AB (akseptor baru) yang mengalami peningkatan, angka DO (drop out) akseptor KB dengan trend yang tidak menentu dan peserta aktif (PA) dengan trend yang tidak menentu. Hal ini berdampak pada perkembangan kepesertaan Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem yang mengalami penurunan serta berdampak pada peningkatan laju pertumbuhan penduduk. Tahun 2017 kepesertaan Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem sebanyak 16.124 orang menurun menjadi 15.423 orang sedangkan laju pertumbuhan penduduk tahun 2017 mencapai 1,6 persen meningkat menjadi 2,2 persen pada tahun 2018.

Keberadaan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) memegang peranan penting dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan KB di lapangan. PLKB berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengajak, mengayomi dan memotivasi setiap

keluarga untuk mengikuti program KB sesuai dengan visi BKKBN “Seluruh keluarga ikut KB” dan misi BKKBN “Mewujudkan keluarga kecil, bahagia dan sejahtera” (Joniwar dan Heriyanto, 2015). Faktor-faktor yang berperan dalam upaya peningkatan kinerja PLKB menjadi penting untuk diteliti dalam upaya untuk pencapaian visi dan misi yang diemban oleh organisasi. Terdapat beberapa pendapat yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Gibson *et al.*, (2012) 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, kepuasan kerja dan (3) faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Belum optimalnya kinerja PLKB di Kabupaten Karangasem disebabkan oleh berbagai faktor, namun yang diduga merupakan determinannya adalah kondisi kepuasan kerja dan kondisi motivasi pegawai. Kondisi kepuasan kerja sebagai PLKB di Kabupaten Karangasem, berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis selama setahun terakhir, menunjukkan gejala-gejala berikut : PLKB belum melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, PLKB belum dapat pengembangan

kemampuannya, PLKB belum terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya, PLKB belum merasa bangga terhadap hasil pekerjaannya. Kondisi motivasi PLKB di Kabupaten Karangasem, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai, menunjukkan bahwa ruangan kantor belum menjadi tempat kerja yang menyenangkan karena sebagian besar mereka tidak memiliki ruang kerja di desa/kecamatan, suasana kerja kurang kondusif bagi pengembangan karier pegawai, pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerjanya, pegawai jarang memperoleh hadiah dan penghargaan, serta promosi dan kenaikan pangkat yang tidak tepat waktu. Fenomena lain yang juga sering nampak adalah kurangnya pembinaan terhadap pegawai yang bermasalah.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini sesuai dengan beberapa riset sebelumnya yang telah dilakukan tetapi beberapa penelitian menunjukkan perbedaan (*Research Gap*) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PKB, diantaranya penelitian Rokhilah (2017), Hoirin (2015), Pujiyanto (2015) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ismawati (2016), Theodora (2015) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kasma (2016) dan Asthu (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015) dan Anissa (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan masalah dan *research gap* diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem.

TINJAUAN PUSTAKA

Program Keluarga Berencana dan Petugas Lapangan KB (PLKB)

Keluarga Berencana adalah menjarangkan atau merencanakan jumlah dan jarak kehamilan dengan memakai kontrasepsi. Program keluarga berencana memberikan kontribusi yang besar bagi penguatan sumber daya manusia pada masa mendatang yang menjadi prasyarat bagi kemajuan dan kemandirian bangsa. Terwujudnya keluarga-keluarga yang berkualitas, akan membangun generasi baru pada masa mendatang dan menjadi sumber daya pembangunan yang tangguh dan mandiri, serta mampu berkompetisi dengan bangsa lain (Suryaningrat, 2015).

Tujuan utama pembangunan program KB Nasional adalah untuk memenuhi permintaan masyarakat akan pelayanan KB dan kesehatan reproduksi yang berkualitas, menurunkan tingkat/angka kematian ibu, bayi dan anak dalam rangka membangun keluarga kecil berkualitas (Sciortino, 2015). Program KB sesungguhnya bukan bertujuan untuk mengurangi jumlah penduduk, tetapi mengendalikan pertumbuhan penduduk serta meningkatkan keluarga kecil berkualitas sehingga bermanfaat bagi kesehatan ibu dan anak. Program KB bermanfaat bagi peningkatan kualitas generasi mendatang (BKKBN, 2012).

Motivasi

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan meneapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Herzberg yang didukung oleh Hasibuan, Grant, dan Simanjuntak yang telah dikombinasikan sebagai berikut :

1. Dimensi internal :
 - 1) Merasa diperlukan oleh organisasi
 - 2) Mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan oleh organisasi
2. Dimensi eksternal :
 - 1) Merasa diperlakukan secara adil, baik antara pekerja rnaupun dalam pemberian imbalan atau penghargaan
 - 2) Diberi kesempatan yang sarna untuk berkernbang dan meningkatkan kemampuan.
 - 3) Diberi tantangan, baik dengan menciptakan pekerjaan menarik maupun dengan mernberikan kepercayaan untuk berkreasi dan berinovasi
 - 4) Merasakan suasana kerja yang menyenangkan, termasuk hubungan dengan atasan dan bawahan secara

komunikatif, serta hubungan dengan ternan sekerja

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Koontz. O' Donnell, dan Weihrich (1994), dalam Sinambela (2015). menulis kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Herzberg yang didukung oleh Danin (2012) dan Mangkunegara (2014) yang telah dikombinasikan sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap atasan
2. Kepuasan terhadap rekan kerja
3. Kepuasan terhadap pekerjaan
4. Kepuasan terhadap peluang promosi

Penempatan

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan (Hasibuan, 2012).

Keberhasilan dalam penempatan pegawai akan melibatkan suatu kegiatan penting yaitu seleksi. Berbagai macam atau tahap seleksi yang dapat dilalui untuk dapat mengetahui kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon pegawai dengan persyaratan pekerjaan. Melalui tes psikologi dan wawancara serta alat tes lainnya dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan, karena kesalahan dalam seleksi akan dapat menempatkan pegawai pada posisi yang kurang tepat. Menurut Hasibuan (2012) indikator penempatan pegawai berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian pegawai tersebut. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan Pegawai.

Hasibuan mengemukakan bahwa “pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan”. Dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Keterampilan Kerja Pegawai.

Hasibuan menjelaskan bahwa “keterampilan dan pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”, artinya dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja lebih diperhatikan daripada yang lainnya, karena pengalaman yang dimiliki seseorang lebih banyak membantu dalam melakukan pekerjaan.

3. Kondisi Kesehatan Fisik Pegawai.

Dalam penempatan pegawai sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik pegawai. Karena kesehatan fisik akan mengganggu jalannya aktifitas kerja organisasi, apabila seorang pegawai sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

4. Usia Pegawai.

Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan pegawai, karena usia pegawai akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggungjawab pegawai. Disamping itu juga untuk menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Kinerja

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material (Nawawi, 2011). Sedangkan menurut Wirawan (2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah

tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan (Simamora, 2016).

Penelitian ini menggunakan indikator-indikator berikut, yang terdiri atas indikator proses dan indikator hasil, untuk menilai kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem :

1. Indikator proses :

- 1) Prakarsa
- 2) Berani memikul resiko atas keputusan dan atau tindakannya
- 3) Kerjasama
- 4) Kejujuran
- 5) Ketaatan,
- 6) Mengkomunikasikan data antar pegawai secara tepat
- 7) Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan,
- 8) Ketepatan pemanfaatan biaya
- 9) Kebutuhan untuk memperoleh arahan perbaikan dari atasannya,
- 10) Hubungan kerja yang baik di antara rekan kerja dan/atau antara atasan dan bawahan,

2. Indikator hasil :

- 1) Kualitas hasil kerja, dan
- 2) Kuantitas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional, menggunakan metode *exposed facto*. Sampel dalam penelitian ini adalah penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di Kabupaten Karangasem yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian *total sampling*. Variabel yang terlibat dan digunakan

pada penelitian ini adalah Variabel eksogen (*exogenous variable*) meliputi motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan penempatan pegawai (X_3). Variabel endogen (*endogenous variable*) adalah kinerja (Y). Teknik pengumpulan menggunakan tehnik angket (kuesioner). Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji F dengan menggunakan program SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan item pernyataan memiliki *corrected item-total correlation* (r -hitung) > r -tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 54$ ($N = 54 - 2$) Sehingga, angka yang menjadi acuan adalah 66 dan diperoleh r table = 0,231. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan Valid. Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel penelitian sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 5.11 menunjukkan, dimana koefisien *cronbach alpha* masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan seluruh variabel yang membentuk model penelitian adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi, suatu model regresi bebas multikolonearitas adalah jika nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.678	1.475
	Kepuasan kerja	.590	1.694
	Penempatan pegawai	.635	1.575

Tabel 2 menunjukkan Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel *Coefficients* kolom *tolerance* dan VIF dapat di lihat di atas. Nilai VIF untuk variabel motivasi kerja 1,475 dengan Tolerance 0,678, nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja 1,694 dengan Tolerance 0,590 dan VIF untuk variabel penempatan pegawai yaitu 1,575 dengan tolerance 0,6355. Karena nilai Tolerance dari ketiga variabel > dan VIF dari kedua variabel < dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan

syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi digunakan uji *durbin watson* dibandingkan dengan tabel *durbin watson* (*dl* dan *du*). Kreteria jika nilai $du < d < 4 - du$ maka dinyatakan tidak ada gejala autokorelasi dalam data. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

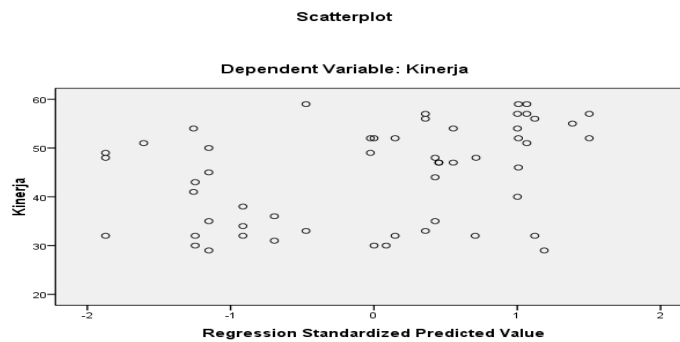
Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.362 ^a	.131	.079	9.624	2.157

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,157, Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 54 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka ditabel *durbin Watson* adalah *dl* = 1,452 dan *du* = 1,681, maka nilai outokorelasi diantara 1,681 < 2,157 < 2,319 jadi tidak terjadi outokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* yang penyebaran titik-titiknya tidak membentuk suatu pola (menyebar) maka data tersebut dikatakan tidak terjadi penyimpangan heterokedastisitas



Gambar grafik scatterplot

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas, terbebas dari autokorelasi dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis

sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kinerja, bila nilai variabel bebas motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut

Tabel 4
Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	24.276	12.343		2.967	.005
Motivasi Kerja	1.110	.497	.358	2.234	.030
Kepuasan kerja	.154	.484	.055	2.318	.002
Penempatan pegawai	.178	.500	.059	2.355	.004

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut

$$Y = 24,276 + 1,110 X_1 + 0,154 X_2 + 0,178 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 24,276 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan

penempatan pegawai diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,110. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki

- karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,154. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
 4. Koefisien regresi variabel penempatan pegawai sebesar 0,178. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik penempatan pegawai, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya

hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati 1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antar dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antar dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Jika bernilai - (negatif) artinya korelasi antar kedua variabel tersebut bersifat berlawanan, peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.731	.579	9.624

Berdasarkan Tabel 5 besarnya R adalah 0,759. Hal ini berarti ada pengaruh yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

5.1.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini R Square yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square*, karena akan disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Jika hasil R^2 lebih dari 0, maka dapat dikatakan suatu model dapat menerangkan variasi variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan kata lain bahwa kinerja pegawai dapat

dijelaskan oleh variasi dari motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai, sedang sisanya dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Berdasarkan Tabel 5 besarnya R Square adalah 0,731. Hal ini berarti 73,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dari ketiga variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai, sedangkan sisanya 26,9% ($100\% - 73,1\%$) diterangkan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam observasi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Hasil uji masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	24.276	12.343		2.967	.005
Motivasi Kerja	1.110	.497	.358	2.234	.030
Kepuasan kerja	.154	.484	.055	2.318	.002
Penempatan pegawai	.178	.500	.059	2.355	.004

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,234 > $t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,030 < 5\%$, sehingga H1 diterima, yang artinya motivasi kerja secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,318 > $t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 5\%$, sehingga H2 diterima, artinya kepuasan kerja secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan pegawai sebesar 2,355 > $t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,040 < 5\%$, sehingga H3 diterima, yang artinya penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data jika F hitung untuk variabel dependent terhadap independent lebih besar dibandingkan dengan F tabel ($F_{hit} > F_{tab}$) maka hipotesis H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel – 1) dan df_2 (n-k), dimana n = jumlah responden, k = jumlah variabel independent), jadi $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 54-3 = 51$. Hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,786

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	700.400	3	233.467	12.521	.008 ^a
Residual	4631.100	50	92.622		
Total	5331.500	53			

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 44,282 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,99 atau $F_{hitung} 12,521 > F_{tabel} 2,786$ dengan

probabilitas 0.008. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau

dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kabupaten Karangasem

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem. Hal ini memberikan makna bahwa motivasi sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Hal ini didukung oleh pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pegawai memiliki motivasi kerja yang cukup baik dalam hal jujur memberikan laporan kepada atasan tentang pelaksanaan tugas. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2015) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Armstrong (2004), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan

kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) : "Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*)". Selanjutnya menurut Mangkunegara (2014) menyatakan "Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah",

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Karangasem. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, dalam meningkatkan motivasi kerja penyuluh KB perlu ditumbuhkan melalui pemenuhan kebutuhan dalam diri penyuluh KB mulai dari yang paling dasar sampai pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan memperoleh rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Gibson dkk, 2012). Motivasi mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Karangasem.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhilah (2017) hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja PLKB di Kabupaten Pemalang. Penelitian Hoirin (2015) hasil penelitian didapatkan 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. Akan tetapi hasil berbeda ditemukan oleh Ismawati (2016) berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kabupaten Karangasem

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di kabupaten Karangasem, menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana diterima. Hal ini memberikan makna tempat kerja yang terjamin dan komunikasi yang lancar dengan sesama karyawan maupun pimpinan serta pengakuan dan pemberian pujian, pimpinan yang ramah dan gaji yang cukup membuat karyawan membuat karyawan merasa dihargai dan rasa kepuasan kerja meningkat dan kinerja pun meningkat. Hal ini didukung oleh pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam hal gaji yang diterima sudah sesuai

dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul. Sesuai yang dikemukakan Sinambela (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang menyangkut penyesuaian diri terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalam upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Hasil temuan ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan sesuai dengan keinginan pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan semakin baik. Selain itu promosi yang diberikan oleh pihak pimpinan dengan prestasi kerja PKB akan membuat PKB merasa pekerjaannya dihargai, hal tersebut akan membuat mereka merasa puas dan mereka akan meningkatkan kinerjanya agar dapat berprestasi dalam bekerja. Menurut Robbins (2015) kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai.

Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan pada produktivitas, kemangkiran dan keluarnya pegawai. Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Danin (2012) mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu mungkin kepuasan. Robbins (2015) menjelaskan bahwa pegawai yang

tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang memproduksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai lebih rumit ketimbang pernyataan sederhana bahwa kepuasan menimbulkan kinerja". Pendapat di atas menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisir bahwa jika pegawai puas dengan pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Dalam kasus tertentu ada kemungkinan sekalipun pegawai puas akan tetapi kinerjanya kurang memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai tidaklah hanya dipengaruhi variabel yang sangat variatif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Panjer Denpasar. Penelitian Widjojo (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kabupaten Karangasem

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di kabupaten Karangasem, menunjukkan bahwa penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana diterima. Hal ini

memberikan makna apabila penempatan dilakukan dengan lebih atau sangat tepat maka akan mempengaruhi prestasi kerja ke arah positif. Alasannya dapat terlihat pada pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akbar (2018) yang menemukan adanya pengaruh secara parsial variabel penempatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton. Penelitian Wahab (2018) juga menemukan

bahwa penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Pengaruh, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kabupaten Karangasem

Berdasarkan hasil analisis Uji F didapat nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan probabilitas 0.008. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Kinerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas organisasi.

Kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana harus sangat diperhatikan untuk mencapai keberhasilan program KB. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja PLKB salah satunya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja PLKB yang harus diperhatikan misalnya berupa kompensasi yang sesuai dengan kinerja PLKB, adanya promosi jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi, hubungan rekan kerja yang harmonis, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, dan adanya pengawasan dari atasan agar kinerja PLKB meningkat. Apabila faktor kepuasan tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja PLKB. Begitu pula dengan

motivasi kerja PLKB juga harus diperhatikan agar PLKB merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Seorang PLKB yang memiliki motivasi rendah akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adanya kepuasan kerja tetapi tidak diimbangi dengan motivasi yang tinggi, maka akan membuat para PLKB juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. PLKB yang terpenuhi kepuasan kerjanya yang didasari oleh motivasi yang rendah akan menimbulkan suatu sikap yang negatif yaitu menyepelekan pekerjaan yang dilakukan, sehingga PLKB akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Seorang PLKB ketika mengalami ketidakpuasan kerja dan memiliki motivasi yang tinggi juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja terpenuhi dan diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menimbulkan suatu sikap dan kebiasaan yang positif pula dengan situasi lingkungan sekitar yang mendukung, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Besar Pengaruh, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kabupaten Karangasem

Berdasarkan hasil analisa di dapatkan besarnya R Square adalah 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem sebesar 73,1 % , sedangkan sisanya 26,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam observasi. Besarnya R

adalah 0,759. Hal ini berarti ada pengaruh yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, dalam meningkatkan motivasi kerja penyuluh KB perlu yang paling dasar sampai pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan memperoleh rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Gibson, 2012). Motivasi mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh KB di Kabupaten Karangasem. Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan.

Faktor yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem

Berdasarkan uji t bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $2,234 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 5\%$. Hasil uji t menunjukkan bahwa besar nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar daripada nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja dan penempatan pegawai sehingga berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi

merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem. Hal ini membuktikan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang.

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 lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem, memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, motivasi menjadi faktor penting agar penyuluh KB bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan semangat, bergairah dan dedikasi tinggi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh lapangan KB di Kabupaten Karangasem.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $2,234 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,030 < 5\%$, sehingga H1 diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar $2,318 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 5\%$, sehingga H2 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan pegawai sebesar $2,355 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,040 < 5\%$, sehingga H3

- diterima, yang artinya penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil Uji F didapat nilai F hitung sebesar 44,282 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,99 atau $F_{hitung} 12,521 > F_{tabel} 2,786$ dengan probabilitas 0.008. menunjukkan ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 5. Hasil analisis di dapatkan besarnya R Square adalah 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem sebesar 73,1 % , sedangkan sisanya 26,9 % dipengaruhi faktor yang lain.
 6. Hasil t bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $2,234 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 5 \%$. Hasil uji t menunjukkan bahwa besar nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar daripada nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja dan penempatan pegawai sehingga berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana di Kabupaten Karangasem.

Saran

1. Peningkatan Motivasi para penyuluh KB harus terus didorong karena kontribusi terhadap peningkatan kinerja penyuluh KB dalam pencapaian keberhasilan Program Kependudukan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem sangat besar
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan dan tugas perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus
3. Perlu dilakukan adanya perbaikan sistem tentang pembagian tugas pokok dan tugas tambahan secara proporsional, sehingga beban tugas yang dirasakan petugas PLKB selama ini dapat terealisasi dengan baik.
4. Perlu adanya penambahan jumlah petugas PLKB, sehingga tugas-tugas yang terkendala selama ini dapat diselesaikan. Agar rasio antara jumlah petugas PLKB dengan jumlah Pasangan Usia Subur (PUS) serta jumlah kelompok kegiatan (Poktan) yang dibina sesuai dengan ketentuan yang ada
5. Perlu kelengkapan sarana dan prasarana seperti laptop, sepeda motor serta fasilitas peralatan sehingga pengelolaan program KB dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin. (2015). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang*
- Ambar dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya*

-
- Manusia, Konsep, Teori; dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amstrong, Michael, (2004), *Handbooh of Personal Magagement Practisa.* London : Kopan Page Ltd
- Anissa. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Bank BNI Syariah, Bank Jateng Syariah, BPR Cita Dewi, BMT UMY Pusat Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Oktober 2017
- Asthu. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Keperawatan* Vol 18 Edisi 1.
- BKKBN. (2012). *Buku Panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi.* Jakarta : Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional
- BKKBN (2014). *Buku Pegangan Penyuluh Keluarga Berencana.* Jakarta : Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional
- Creswell, Jhon W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danin. Sudarwan. (2012). *Kinerja Staf dan Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia.
- Dessler Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Indonesia: PT. Macan Jaya Cemerlang
- Dhermawan. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. (2012). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses.* Jakarta : Binarupa Aksara
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant. Ken, et al, (2014), *The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation.Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople,* Journal of the Acamemy of Marketing Sciences. Vol 23,No 2, P.165-178
-

- Hasibuan S.P. (2012). *Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoirin. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh Pada Badan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume I, Nomor 1*
- Ismawati. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gatra Mapan Ngijo karangploso. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Vol. 3 No. 2*
- Joniwar dan Heriyanto. (2015). Analisis Efektifitas Lingkungan Kerja pada Kinerja Penyuluh Lapangan KB (PLKB). *Jurnal Administrasi Pembangunan, Vol. 1 (1)*.
- Kasma. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Tenaga Pns Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Bisnis Indonesia Volume 12 Edisi 6 Agustus 2016*.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martoyo. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : PT.BPFE.
- Mustika (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR. Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2*
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UGM Press
- Pujiyanto. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Pematang. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 30, No. 3*,
- Rangkuti. (2017). Implementasi Program Keluarga Berencana Nasional Era Desentralisasi Di Provinsi Sumatera Utara. *Tesis Program Magister Universitas Medan Area*
- Ratminto dan Winarsih. (2015). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku organisasi: Konsep, konstruksi dan aplikasi*. Jilid III. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa, Pujoatmoko. Jakarta: Prenhalindo
- Rokhilah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Program Keluarga Berencana Di Kabupaten Pematang.

-
- | | |
|---|--|
| <i>Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen Vol. 29 No. 1</i> | <i>Reproduksi. Jakarta, Penerbit EGC</i> |
|---|--|
-
- | | |
|---|--|
| Santoso, Slamet (2013). <i>Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS</i> , Ponorogo : Umpo Press. | Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. <i>Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2</i> |
| Sciortino. (2015). <i>Menuju Kesehatan Madani</i> . Yogyakarta, Pustaka Pelajar | Widodo. (2013). <i>Manajemen Kinerja</i> , Radja Grapindo Persada. Jakarta |
| Sedarmayanti. (2015). <i>Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja</i> . Bandung : CV Mandar Maju. | Widjojo (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. <i>Jurnal MODUS Vol. 25 (2)</i> |
| Setiadi, (2017) <i>Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS</i> . Edisi pertama. Yogyakarta : CV. Andi Offset. | Wirawan. (2015). Analisis Kepuasan dan Harapan Pelanggan Dalam Rangka Peningkatan Kelas Utama Rumah Sakit. <i>Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan</i> . Surabaya |
| Siagian, S.P. (2013). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 19</i> . Jakarta: PT. Bima Aksara. | Winardi. (2015). <i>Motivasi Permotivasi dalam Manajemen</i> . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta |
| Simamora, Henry. (2016). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Yogyakarta : STIE YKPN. | |
| Simanjuntak. (2015). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja</i> . Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia | |
| Sinambela. Lilian Poltak. (2015). <i>Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi</i> . Yogyakarta : Graha Ilmu | |
| Sugiyono. (2015). <i>Metode Penelitian Pendidikan</i> . Bandung : CV Alfabeta | |
| Suryaningrat. (2015). <i>Keluarga Berencana dan Kesehatan</i> | |
-