

MOTIVASI KEPALA BADAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA PADA BADAN KELUARGA BERENCANA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN KUNINGAN

Oleh: Wiwiek Wahyuningsih¹, Dewi Nurwitasari²

Abstrak

Penelitian tentang motivasi Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dalam upaya meningkatkan kinerja Penyuluh KB sehubungan dengan rendahnya cakupan laporan yang dikirim oleh Penyuluh KB di kecamatan, jumlah pasangan usia subur yang tidak ber-KB masih cukup tinggi sekitar 60% dari jumlah pasangan usia subur (PUS), peran serta masyarakat masih rendah (IMP masih berklasifikasi dasar), dan Penyuluh KB belum berperan sebagaimana fungsi dan tugasnya.

Hasil penelitian pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dengan menggunakan metode deskriptif analisis melalui data jawaban angket dari responden sebanyak 46 orang, dalam kenyataannya bahwa Kepala Badan belum sepenuhnya memenuhi hierarki kebutuhan sesuai pendapatnya Abraham Maslow, yaitu baru mencapai skor rata-rata pelaksanaan sebesar 77,55%. Sedangkan kinerja Penyuluh KB secara keseluruhan baru mencapai skor rata-rata sebesar 76,23%.

Faktor yang menghambat kinerja Penyuluh KB pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan belum optimal, disebabkan karena masih kurangnya pemberian kesejahteraan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan, ada penyuluh yang kurang bersemangat. Usaha-usaha yang dilakukan adalah peningkatan fungsi koperasi pegawai dan penempatan Penyuluh KB untuk disesuaikan dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian pegawai yang bersangkutan.

Kata Kunci: motivasi, hierarki kebutuhan, kinerja.

¹ Dosen Tetap Yayasan UNTAG Cirebon, email: wiwik.wahyuningsih.untag@untagcirebon.ac.id

² Mahasiswa Prodi Administrasi Negara, email: dewinur178@gmail.com

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

Program keluarga berencana (KB) merupakan salah satu program yang bertujuan meningkatkan kualitas keluarga. Sejumlah bukti menunjukkan manfaat pelaksanaan program KB, baik di tingkat mikro (keluarga) maupun makro (masyarakat dan bangsa). Kajian Saleh di Jawa Timur (2005: 517) menunjukkan bahwa program KB berperan dalam mengurangi kemiskinan.

Di sisi lain, tingkat pengetahuan masyarakat (terutama keluarga miskin) tentang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, masih rendah. Kebijakan desentralisasi program KB pada awalnya disikapi "setengah hati" oleh sebagian besar Pemerintah Kabupaten/Kota yang tampak dari digabungkannya lembaga KB dengan lembaga sejenis serta pengurangan dana dan tenaga penyuluh KB. Akibatnya, penyuluhan KB menjadi terbengkelai yang tampak dari meningkatnya jumlah penduduk secara pesat, terutama di kalangan penduduk miskin. Jika tidak dikendalikan, diperkirakan tahun 2020 terjadi baby boom kedua yang akan memunculkan berbagai permasalahan baru, di tingkat mikro maupun makro.

Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi yang menurut data Sensus Penduduk memiliki laju pertumbuhan penduduk selalu lebih tinggi dari angka nasional. Meskipun Angka Fertilitas Totalnya tidak selalu lebih tinggi dari angka nasional, akan tetapi selalu lebih tinggi dibandingkan angka provinsi-provinsi lain di Pulau Jawa. Kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada aspek-aspek lainnya seperti tingkat DO pada anak, kasus kekurangan gizi, kekerasan dalam rumah tangga hingga perceraian. Pada gilirannya, hal ini dapat menurunkan kualitas keluarga dan masyarakat.

Sejak Program KB dijadikan sebagai program nasional pada tahun 1970, peran dan Pengelola Program telah ikut memberikan kontribusi terhadap pelembagaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera serta terwujudnya keluarga berkualitas pada tahun 2018.

Dengan adanya perubahan tersebut yang diiringi pula makin menurunnya komitmen, baik politis maupun operasional dalam pelaksanaan Program KB Nasional, maka perlu dilakukan upaya Peningkatan kinerja Pengelola Program Keluarga Berencana (KB) terhadap Pelaksanaan Tujuan lembaga. Upaya ini dilakukan disebabkan terjadi kemandegan mekanisme operasional program Keluarga Berencana (KB) secara berkesinambungan di tingkat lini lapangan, dimana sebagai pelaksana, pengelola maupun sebagai penggerak dalam pelaksanaan

program Keluarga Berencana di tingkat kecamatan, desa/kelurahan sudah tidak berfungsi.

Pengelola Program Keluarga Berencana (KB) merupakan petugas atau staf kecamatan, desa/kelurahan yang ditunjuk oleh Camat yang bertugas sebagai pengelola Program KB di lini lapangan, yakni di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan. Di tingkat lapangan hasil kegiatan Pengelola Program KB belum optimal mengingat latar belakang status pendidikan dan kepegawaiannya. Sebagaimana besar Pengelola Program KB berpendidikan SMP dan SLTA dan status kepegawaian para pengelola program juga beragam.

Pengelola Program KB adalah seorang petugas lapangan yang dituntut bekerja dan bertanggung jawab untuk mengembangkan Program Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Sejahtera di Kecamatan maupun Desa/Kelurahan binaanya. Pengelola Program KB adalah aparat pemerintah yang merupakan titik sentral dalam pelaksanaan pembangunan di bidang Program KB karena dalam dirinya melekat tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana, pengelola, maupun sebagai penggerak dalam pelaksanaan Program KB Nasional di tingkat Kecamatan, desa ataupun di kelurahan yang dioperasikan melalui fungsi dan tugas.

Pelaksanaan Program KB Nasional senantiasa harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi, sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan hak-hak asasi manusia. Selain itu, harus diperhatikan pula hal-hal yang berkaitan dengan aspek demografis. Oleh karena itu, Petugas Pengelola Program Keluarga Berencana, sebagai pengelola Program KB Nasional di tingkat kecamatan, desa/kelurahan, dituntut untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga mau dan mampu menghadapi setiap perubahan lingkungan kerja yang terjadi serta memiliki kesanggupan untuk berubah. Guna menunjang tercapainya tujuan dan sasaran program yang ditetapkan untuk dipedomani oleh tenaga pengelola dalam peningkatan kinerjanya.

Kinerja pengelola program KB 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.

Motivasi pemerintah yang tinggi terhadap program KB mestinya ditunjukkan dengan adanya staf yang memadai khususnya tenaga pengelola program KB. Oleh karena itu, keberadaan pengelola program KB di

kecamatan, desa/kelurahan di dalam melaksanakan tugasnya makin dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang lebih profesional dan tidak hanya berkaitan dengan tugas penyelenggaraan Program KB Nasional, tetapi juga menyangkut program pembangunan lain yang ditugaskan oleh pemerintah daerah.

Disinilah pentingnya motivasi kerja dari pegawai Penyuluh KB 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 (Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuningan) dan akan menyebabkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi khususnya bidang keluarga berencana (KB) menjadi rendah.

Berawal dari pemikiran diatas, maka perlunya motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk dapat terus dikembangkan sebagai upaya untuk menilai prestasi kerja pengelola, sehingga dapat membawa dampak positif terhadap organisasi dan masyarakat. Dimana dampak positif tersebut dapat meningkatkan pencapaian program keluarga berencana secara keseluruhan (program keluarga berencana, program kesehatan reproduksi remaja, program ketahanan dan pemberdayaan keluarga, serta program penguatan kelembagaan keluarga berkualitas) yang berkesinambungan.

Berdasarkan pengamatan sementara nampak bahwa kemungkinan belum optimalnya motivasi terlihat dengan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan, nampak dari indikasi adanya permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya cakupan laporan yang dikirim oleh Penyuluh KB di kecamatan;
2. Jumlah pasangan usia subur yang tidak berKB masih cukup tinggi sekitar 60 % dari jumlah pasangan usia subur (PUS);
3. Pean serta masyarakat terhadap program KB masih rendah (IMP masih berklasifikasi dasar);
4. Penyuluh KB belum berperan sebagaimana fungsi dan tugasnya.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dan uraian diatas, maka permasalahan yang diteliti adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan motivasi Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dalam upaya meningkatkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana?
2. Apa saja hambatan-hambatan pelaksanaan motivasi Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dalam upaya meningkatkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana?
3. Bagaimanakah upaya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan motivasi?

c. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan, yang beralamat di Jalan RE. Martadinata, Ancaran, Kuningan. Lamanya waktu penelitian adalah 3 bulan.

II. KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Sebagai landasan teoritis tentang motivasi dan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dan dasar pemikiran, penulis berpedoman pada pendapat para ahli sebagai berikut:

a. Motivasi

Menurut pendapat Siagian (2002: 128) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Stanford yang dikutip oleh Mangkunegara (2003: 93) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

“Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dari dalam diri seseorang atau individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.”

Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun semakin baik pula.

Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bersemangat bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau *inner needs* dan kepuasannya. Tinggi rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja dari orang tersebut.

Selanjutnya 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 Handayani, 2002), di dalam diri manusia ada lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

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

b. Kinerja

Yang dimaksud kinerja menurut Mangkunegara (2001: 67); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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-Effectiveness*);
6. Kemampuan diri (*Interpersonal impact*).

Bertitik tolak pada kerangka pemikiran yang telah diungkapkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“Jika pelaksanaan motivasi Kepala Badan didasarkan pada tingkatan kebutuhan, maka kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan meningkat”.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

a. Objek Penelitian

- 1) Tugas dan Fungsi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kuningan Nomor 54 tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, sebagai berikut:

1. Tugas

Tugas Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan adalah:

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan Badan dalam melaksanakan penyusunan dalam pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

2. Fungsi

Fungsi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan adalah:

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- c. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan adalah terdiri dari:

1. Kepala Badan ;
2. Sekretariat, membawahkan :
 - a. Sub Bagian Umum ;
 - b. Sub Bagian Keuangan ;
 - c. Sub Bagian program.
3. Bidang Keluarga Berencana, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Jaminan Pelayanan Keluarga Berencana ;
 - b. Sub Bidang Kesehatan Reproduksi Remaja.
4. Bidang Keluarga Sejahtera, membawahkan :
 - a. Sub Bidang Pembinaan Ketahanan Keluarga ;
 - b. Sub Bidang Penggerakan Masyarakat.
5. Bidang Pemberdayaan Perempuan, membawahkan :

- a. Sub Bidang Pengarusutamaan Gender ;
 - b. Sub Bidang Perlindungan Anak dan Perempuan.
6. UPT (Unit Pelaksana Teknis) ;
 7. Kelompok Jabatan Fungsional.

2) Susunan Kepegawaian

Susunan Kepegawaian Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan adalah sebagai tabel di bawah ini:

Tabel 3.1.

Susunan Kepegawaian Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan

No.	Uraian	Jumlah
1.	Tenaga Struktural Tingkat Kabupaten	
	Eselon II	1 Orang
	Eselon III	4 Orang
	Eselon IV	9 Orang
2.	Tenaga Struktural Tingkat Kecamatan/ Eselon IV	34 Orang
3.	Tenaga Fungsional	
	Penyuluh KB/ PKB	84 Orang
	Fungsional BKBPP	4 Orang
4.	Petugas Lapangan KB (PLKB)	16
	PTT	3 Orang
5.	Staf /Pelaksana Tingkat Kabupaten	
	PNS	32 Orang
	Tenaga Penggerak Desa	40 Orang
	Jumlah	227 Orang

Sumber: BKBPP Kabupaten Kuningan, 2018.

3) Visi, Misi dan Kinerja yang Ingin Dicapai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan.

Visi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan: “Terwujudnya Keluarga Berkualitas Tahun 2018”.

Adapun misi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas kesertaan ber KB masyarakat meliputi CPR (*Contraceptive Prevalensi Rate*), pemakaian MKJP, Menurunkan unmeetneed di atas Standar Pelayanan Minimal
- b. Meningkatkan Advokasi/KIE/Konseling Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi kepada stake holder dan masyarakat.
- c. Menyiapkan informasi KB dan data mikro keluarga yang akurat
- d. Meningkatkan kinerja petugas lapangan KB
- e. Meningkatkan kerja sama kemitraan lintas sektor dan lintas organisasi
- f. Meningkatkan penguatan jaringan kelembagaan institusi dan peran serta masyarakat.
- g. Meningkatkan kualitas pelayanan KB dan Kesehatan Reproduksi
- h. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program Ketahanan keluarga.

Kinerja yang direncanakan selama 5 (lima) tahun ke depan baik dari pencapaian KB-KS juga dari sisi ketenagaan/pegawai dan sarana pra sarana pendukung program KB juga keterlibatan sektor terkait lainnya sampai dengan tahun 2018 :

1. Menurunkan laju pertumbuhan penduduk dari kondisi 0,53% ;
2. Menurunkan Total Fertility Rate (TFR) dari 2,42 menjadi 2,34 pada tahun 2018;
3. Meningkatkan CPR (*Contraceptive Participation Rate*) 72,60 % pada tahun 2018;
4. Menurunkan cakupan PUS yang ingin ber KB tidak terpenuhi (unmet need) menjadi 10,62 % pada tahun 2018.
5. Meningkatkan peserta BKB ber KB menjadi 86,00 pada tahun 2018;
6. Meningkatkan cakupan PUS peserta KB Anggota Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) yang ber-KB sebesar 90,00% tahun 2018;
7. Meningkatkan jumlah petugas KB menjadi setengahnya dari jumlah desa yang ada;
8. Meningkatkan ketersediaan alkon dengan sumber dana pemerintah daerah sebesar 5 %.
9. Meningkatkan ketersediaan data mikro keluarga di setiap desa dengan kualitas 100% dan ketersediaan di tk kabupaten secara berbasis Informasi dan Teknologi.

10. Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan ketahanan keluarga dan kelompok PIK Remaja sebesar 70 %. dengan ber KB sebesar 90 %.
11. Meningkatnya usaha ekonomi keluarga (UPPKS) sebesar 90% dengan ber KB 90%
12. Meningkatnya klasifikasi Institusi masyarakat pedesaan sebesar 30% dari jumlah yang ada.
13. Tersedianya kantor Penyuluhan KB sebesar 100% (17 UPT KB) di tahun 2014;
14. Sarana KIE/Advokasi (media) dan mobilitas pendukung program KB sebesar 90 % di tahun 2018;
15. Bertambahnya Klinik KB di tingkat kecamatan dan desa sebanyak 200 Klinik KB.
16. Meningkatnya kerja sama lintas sektor dalam penggarapan program KB Nasional 2 jenis dalam setahun.
17. Meningkatnya upaya-upaya pendewasaan usia perkawinan minimal 1 paket kegiatan per tahun.
18. Menekan Drop Out (DO) peserta KB di ambang batas 10 %.
19. Kelengkapan administrasi kerja petugas lapangan (PLKB/PKB) sebesar 100 %.
20. Menurunnya kasus-kasus komplikasi/kegagalan akibat kontrasepsi KB dibawah 1 % dari peserta aktif.
21. Meningkatkan advokasi kepada stakeholder secara berkala 1 (satu) bulan sekali dengan melampirkan bukti-bukti hasil kegiatan yang telah dicapai.
22. Laporan hasil kegiatan di tingkat lapangan katagori lengkap.

b. Metode Penelitian

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.

Menurut pendapat Surakhmad (2000: 140) mengemukakan ciri-ciri penelitian deskriptif analisis sebagai berikut:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa-masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara, observasi, kuesioner. Angket disebarakan kepada responden yang menjadi sampel sebanyak 46 orang yang diambil secara acak dari pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan berjumlah sebanyak 84 orang.

Selanjutnya yang dijadikan sampel sebagaimana telah disebutkan di atas, diambil dengan metode *simple random sampling*, cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut (Riduwan, 2014:10). Penentuan banyaknya jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Dengan e (presisi) 10% diperoleh sampel sebanyak 45,65 dibulatkan menjadi 80 responden.

Untuk kepentingan pengukuran variabel penelitian, maka kedua variabel perlu dioperasionalkan dalam sejumlah indikator sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasional Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel Bebas : (X) Motivasi Abraham Maslow (dalam Handayani, 2002)	<i>Psychological Needs</i> (Kebutuhan 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 Security Needs</i> (Kebutuhan 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

Variabel	Dimensi	Indikator
	<i>Affiliation or Acceptance Needs</i> (Kebutuhan 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> (Kebutuhan 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
	<i>Self Actualization</i> (Kebutuhan 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): Bernardin dalam Sudarmanto (2009: 12)	1. <i>Quality</i>	1) Hasil pekerjaan berkualitas
	2. <i>Quantity</i>	2) Jumlah pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan
Variabel	Dimensi	Indikator
	3. <i>Timeliness</i>	3) Pekerjaan diselesaikan tepat waktu
	4. <i>Need for supervision</i>	4) Adanya pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan
	5. <i>Cost-effectiveness</i>	5) Penggunaan anggaran yang tepat

	6. <i>Interpersonal impact</i>	6) Adanya penghargaan terhadap kemampuan individu

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan angket sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan Skala Likert, yang disusun bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Bobot Skor Jawaban

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya hasil jawaban responden dianalisa dengan menghitung persentase masing-masing tanggapan indikator penelitian. Klasifikasi kriteria penilaian prosentase adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

Klasifikasi Kriteria Penilaian Prosentase

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

Sumber: Pengolahan Data Responden, 2018.

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian motivasi oleh Kepala Badan kepada Penyuluh Keluarga Berencana yang bertugas pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan menggunakan instrumen angket. Dimensi / indikator motivasi Kepala Badan menggunakan teori hierarki menurut Abraham Maslow sebagai berikut:

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologi/Primer)
- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Rasa Aman)
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)

- 4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Penghargaan)
- 5) *Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap indikator hierarki kebutuhan tersebut, maka dapat penulis simpulkan bahwa kumulatif tanggapan responden mengenai variabel motivasi Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Jml.
		5	4	3	2	1	
1	Insentif atau gaji tambahan yang diberikan sesuai dengan jasa yang anda berikan.	0	37	9	0	0	46
2	Pegawai diberikan sarana pendukung seperti seragam kerja dan peralatan kerja lainnya	0	37	9	0	0	46
3	Iklm dan kondisi tempat bekerja memberikan rasa aman dan nyaman	0	37	9	0	0	46
4	Terdapat pemberian jaminan kesehatan / keselamatan kerja	0	46	0	0	0	46
5	Pegawai diberikan jaminan pensiun	0	46	0	0	0	46
6	Pimpinan mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawai.	0	37	9	0	0	46
7	Pimpinan menjalin hubungan formal dan informal	0	37	9	0	0	46
8	Dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bertindak bijaksana	0	46	0	0	0	46
9	Pimpinan memberikan penghargaan individual atas prestasi yang dicapai	0	37	9	0	0	46
10	Pimpinan memberikan pujian bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	0	37	9	0	0	46
11	Pimpinan selalu mengindahkan usulan dan masukan yang pegawai berikan	0	37	9	0	0	46
12	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu karena adanya dukungan dari pimpinan	0	46	0	0	0	46
13	Pegawai merasa tertantang dengan sistem pengawasan kerja yang ada, karena tidak terlalu membatasi ruang gerak saya dalam bekerja	0	37	9	0	0	46
14	Kebanggaan atas hasil kerja merupakan hadiah yang penting bagi pegawai	0	46	0	0	0	46
15	Pimpinan memberikan dorongan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai	0	46	0	0	0	46
	Jumlah	0	609	81	0	0	690

Sumber: Hasil Penelitian 2018.

Tabel 4.2.
Skor Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi

No.	Indikator	Skor Jawaban					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Insentif atau gaji tambahan yang diberikan sesuai dengan jasa yang anda berikan.	0	148	27	0	0	175
2	Pegawai diberikan sarana pendukung seperti seragam kerja dan peralatan kerja lainnya	0	148	27	0	0	175
3	Iklm dan kondisi tempat bekerja memberikan rasa aman dan nyaman	0	148	27	0	0	175
4	Terdapat pemberian jaminan kesehatan / keselamatan kerja	0	184	0	0	0	184
5	Pegawai diberikan jaminan pensiun	0	184	0	0	0	184
6	Pimpinan mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawai.	0	148	27	0	0	175
7	Pimpinan menjalin hubungan formal dan informal	0	148	27	0	0	175
8	Dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bertindak bijaksana	0	184	0	0	0	184
9	Pimpinan memberikan penghargaan individual atas prestasi yang dicapai	0	148	27	0	0	175
10	Pimpinan memberikan pujian bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	0	148	27	0	0	175
11	Pimpinan selalu mengindahkan usulan dan masukan yang pegawai berikan	0	148	27	0	0	175
12	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu karena adanya dukungan dari pimpinan	0	184	0	0	0	184
13	Pegawai merasa tertantang dengan sistem pengawasan kerja yang ada, karena tidak terlalu membatasi ruang gerak saya dalam bekerja	0	148	27	0	0	175
14	Kebanggaan atas hasil kerja merupakan hadiah yang penting bagi pegawai	0	184	0	0	0	184
15	Pimpinan memberikan dorongan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai	0	184	0	0	0	184
	Jumlah	0	2436	243	0	0	2679

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian 2018.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban skor yang diperoleh pada Variabel Motivasi(X) ialah 2679. Skor maksimal indikator adalah $5 \times 15 \times 46 = 3450$. Dengan demikian, nilai pencapaian persentase Variabel Motivasi (X) adalah $2679 : 3450 \times 100\% = 77,65\%$ yang termasuk pada kategori Baik (68 – 83,9).

Adapun jawaban responden terhadap indikator variabel Kinerja Penyuluh KB (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.

Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Penyuluh KB (Y)

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Hasil pekerjaan berkualitas	0	37	9	0	0	46
2	Jumlah pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan	0	37	9	0	0	46
3	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	0	37	9	0	0	46
4	Adanya pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan	0	37	9	0	0	46
5	Penggunaan anggaran yang tepat	0	41	5	0	0	46
6	Adanya penghargaan terhadap kemampuan individu	0	35	11	0	0	46
	Jumlah	0	224	52	0	0	276

Sumber: Hasil Penelitian 2018.

Tabel 4.4.

Skor Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Penyuluh KB (Y)

No.	Indikator	Skor Jawaban					Jml.
		1	2	3	4	5	
1	Hasil pekerjaan berkualitas	0	148	27	0	0	175
2	Jumlah pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan	0	148	27	0	0	175
3	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	0	148	27	0	0	175
4	Adanya pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan	0	148	27	0	0	175
5	Penggunaan anggaran yang tepat	0	164	15	0	0	179
6	Adanya penghargaan terhadap kemampuan individu	0	140	33	0	0	173
	Jumlah	0	896	156	0	0	1052

Sumber: Hasil Penelitian 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jawaban skor yang diperoleh pada Variabel Kinerja Penyuluh KB(Y) berdasarkan tabulasi skor tanggapan responden ialah 1052. Skor maksimal indikator adalah $5 \times 6 \times 46 = 1380$. Dengan demikian, nilai pencapaian persentase Variabel Kinerja Penyuluh KB (Y) adalah $1052 : 1380 \times 100 = 76,23\%$, yang artinya pada termasuk interval kategori Baik (68 – 83,9).

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningandalam usaha meningkatkan kinerja Penyuluh KB, adalah:

1. Masih kurangnya pemberian kesejahteraan berupa insentif yang diterima Penyuluh Keluarga Berencana, maka untuk memenuhi kebutuhan hidup Penyuluh Keluarga Berencana dan keluarganya dengan cara mencari penghasilan tambahan di luar.
2. Dalam menempatkan Penyuluh Keluarga Berencana masih ada yang tidak sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan keahlian pegawai yang mengakibatkan semangat dan kinerjanya rendah.

Upaya yang dilakukan oleh Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningandalam usaha meningkatkan kinerja Penyuluh KB, antara lain:

1. Untuk mengatasi kurangnya dalam pemberian insentif yang diberikan kepada para Penyuluh Keluarga Berencana, Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan memberikan motivasi melalui kegiatan koperasi pegawai.
2. Untuk mengatasi kurang tepatnya menempatkan Penyuluh Keluarga Berencana, Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan berupaya untuk disesuaikan dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian pegawai yang bersangkutan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pelaksanaan motivasi Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dalam upaya meningkatkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan termasuk kategori Baik. Hal ini berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan yang diberikan responden dari indikator-indikator setiap dimensi hierarki kebutuhan yang diakumulasikan memperoleh nilai 77,65% yang termasuk pada kategori Baik (68 – 83,9). Kinerja Penyuluh Keluarga Berencanadilihat dari dimensi/indikator kinerja berdasarkan jawaban responden dari setiap indikator yang diakumulasikan memperoleh nilai 76,23% yang artinya dinyatakan baik. Maka berdasarkan hal tersebut bahwa motivasi Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dalam upaya meningkatkan kinerja

Penyuluh Keluarga Berencana berdasarkan hasil penelitian dinyatakan sudah baik.

2. Faktor-faktor yang menghambat kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan belum optimal, disebabkan karena masih kurangnya pemberian kesejahteraan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan, ada penyuluh yang kurang bersemangat.
3. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan dalam usaha meningkatkan kinerja Penyuluh KB adalah memberikan motivasi melalui kegiatan koperasi pegawai, dan berupaya melakukan penyesuaian penyuluh dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian pegawai yang bersangkutan.

b. Saran

1. Untuk tercapainya kinerja pegawai yang optimal, sebaiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan meningkatkan motivasi sesuai teknik-teknik motivasi secara penuh dan terus-menerus.
2. Dalam upaya mengatasi kesejahteraan Penyuluh Keluarga Berencana sebaiknya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kuningan meningkatkan fungsi koperasi dan terus berupaya meningkatkan kesejahteraan pegawai secara berkala sejalan dengan meningkatnya kinerja pegawai.

VI. KEPUSTAKAAN

- Handayani, Soewarno, 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- _____, 2006. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, 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.

- Philip Tom, 1990. *Appraizing Performance For Results*, Massacusheet, Illinuis.
- 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 Kompotensi 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.