

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PETUGAS LAPANGAN KELUARGA
BERENCANA DI BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA
BERENCANA DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN JEMBER**

TESIS



Oleh :
IR. ARIEF DWIYANTONO
NIM 060920101004

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PROGRAM MAGISTER
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2008**

KATA PENGANTAR

Puji syukur dihaturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayahNya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga selalu terlimpahkan untuk Nabi Muhammad SAW dan keluarga serta kerabat beliau.

Selesainya penulisan tesis ini, tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak dimulai sejak penulisan proposal, pengumpulan data hingga selesainya pelaporan penelitian, oleh sebab itu perkenankan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA dan Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si masing-masing sebagai pembimbing utama (DPU) dan Pembimbing anggota (DPA) menyampaikan penghormatan dan rasa terima kasih telah memberikan pengarahan dan bimbingan yang sangat berarti dalam penyusunan tesis ini dengan baik.
2. Rektor Universitas Jember dan Direktur Pascasarjana Universitas Jember yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis mengikuti dan menyelesaikan S-2 pada Program Pascasarjana.
3. Dosen Pascasarjana dan para staff dan karyawan di Sekretariat Pascasarjana Universitas Jember yang telah memberikan pelayanan dengan baik selama penulis mengikuti studi S-2.
4. Kepala Badan Kependudukan KB dan Catatan Sipil Kabupaten Jember beserta seluruh staf dan jajarannya yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang diperlukan bagi penelitian ini.
5. Ucapan terima kasih secara khusus penulis tujukan kepada Istriku tercinta Tri Handayani SE dan anak-anakku tersayang Rifki Rahmadani, Rahmat Dwi yulianto, Rahmat Bagus Febrianto serta adik Catur Sri Rejeki SE, MM atas segala perhatian, dukungan, dan doanya.
6. Ibunda tercinta yang selalu memberikan doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

7. Serta semua pihak yang telah banyak membantu hingga selesainya penulisan tesis ini dan tidak bisa disebutkan disini, penulis sampaikan terima kasih dukungan kalian sungguh sangat berarti.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini dari sempurna, walaupun penulis berusaha semaksimal mungkin ibarat "tiada gading yang tak retak". Sehingga penulis mengharap saran dan kiitik konstmkatif dari semua pihak untuk kesempumaan penyusunan laporan penelitian selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat setidaknya bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmatNya bagi kita semua, amin.

Jember, April 2008

Penulis

RINGKASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Motivasi kerja terhadap Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Basan Kependudukan Keluarga Berencana dan Catatan Sipil Kabupaten Jember.

Dengan profesionalisme yang memiliki kompetensi akan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang optimal. Kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimilikinya akan membantu pencapaian hasil yang optimal. Sebagaimana disampaikan oleh Tjiptoherijanto (2000) yang mengatakan bahwa profesionalisme terlihat dari kompetensi yang terwujud pada kapasitas yang dimiliki seseorang yang meliputi keahlian dan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*behavior*).

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PLKB yang ada di Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara Proporsional Area Random Samling yaitu masing-masing area diambil secara acak sebanyak 50 persen dari populasi yang ada. Sedang teknik pengukuran datanya menggunakan skala likert. Adapun dimensi profesionalisme adalah kemampuan intelektual yang meliputi indikator sebagai berikut : Pendidikan dan pelatihan formal tertinggi yang pernah ditempuh oleh pegawai, Pengalaman kerja pegawai yang dilihat dari lamanya menjadi PNS, Pengetahuan dan pemahaman akan tugas pokok dan fungsi pegawai yang diemban, Pengetahuan perkembangan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai, Penanganan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan tugas, Kemampuan menyampaikan pendapat tentang perkembangan tugas, Kemampuan berikap susila dan dewasa dan memiliki tanggung jawab moral dan social serta kesediaan menerima sanksi jika tak bertanggung jawab dan melanggar norma. Adapun dimensi dari variable motivasi adalah Pengakuan atas pendidikannya, Promosi untuk mengembangkan kariernya dan kebebasan

untuk berkreasi dalam menjalankan tugas. Dan dimensi kinerja dari sisi Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu.

Uji korelasi Pearson terhadap variable profesionalisme terhadap kinerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,003. Ini artinya bahwa memang ada korelasi secara nyata antara variable profesionalisme dengan variable kinerja. Uji Anova mengidentifikasikan bahwa secara nyata ada pengaruh dari variable profesionalisme terhadap variable kinerja. Ini terlihat dari nilai F hitung (9,056) yang lebih tinggi dari F table (3,1553). Nilai Beta sebesar 0,355 menjelaskan bahwa satu standart deviasi dari variable profesionalisme dapat meningkatkan 0,23 standart deviasi dari variabel kinerja.

Uji statistik variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa secara nyata ada korelasi diantara kedua variabel tersebut. Ini terlihat dari signifikansi uji korelasi pearson yang besarnya 0,003 (jauh dibawah nilai 0,05). Uji Anova dari variabel motivasi terhadap variable kinerja menghasilkan nilai F hitung (8,953) yang lebih besar dari nilai F table (3,1588). Dengan demikian terbukti ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerjanya. Nilai Beta sebesar 0,323 menjelaskan bahwa satu standart satu variabel motivasi dapat meningkatkan 0,3 standart deviasi dari variabel kinerja.

Dari uji anova didapat nilai F hitung (9,056) yang lebih tinggi dari nilai F table (3,1553) sehingga secara statistika terdapat pengaruh yang nyata dari variable profesionalisme dan variable motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Nilai Beta variable profesionalisme sebesar 0,355 menjelaskan bahwa satu standart deviasi dari variable ini dapat meningkatkan 0,23 standart deviasi dari variable kinerja. Adapun nilai Beta variable motivasi sebesar 0,323 menjelaskan bahwa satu standart deviasi dari nilai variable motivasi dapat meningkatkan 0,3 standart deviasi dari variable kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the effect of professionals and their work motivation towards information service on family planning Population Family Planning and Civil Registration Institution in Jember regency. The professionals who have good can finish a work maximally. The ability, knowledge, capability and skill owned by the professionals to achieve their work. Tjiptoherijanto (2000) said that professionalism can be seen from, the ability performed by the professional covering their ability and skill, knowledge and behaviour.

The research population are all of PLKB in the Jember Regency. The way of example it has been done with professional in sampling random area such as it has been taken in each random area and the total is 50 percent from the population. Meanwhile the ability such as the higher formal training and education that is taken by employee, the work experience of employee which is looked from the longest to be PNS, knowledge and understanding of main duty and the function of employee, the improvement knowledge of government judgement which is relation with main duty and the function of employee confession and problem solving which is relation with duty, the ability of showing the argument about duty improvement, the behaviour ability and mature so it has social and behaviour responsibility and ready to get a fine if it doesn't responsible and collide the rule. And the dimension from motivation variable is the confession of achievement

Ability, opportunity to take course and training, the awareness from their result, the awareness of their argument, confession of their education, promotion of work improvement and the freedom for creativity to do their duty. And the work dimension from quantity side, quality and exactly time.

The Pearson relation test toward professionalism variable work to show that the increasing level up to 0,003. It means that there is a real relation

between professionalism variable and work variable. Anova test show that there is real effect from profesionalism variable toward work variable. It is looked from F count (9,056) which is higher than F value table (3,1553). Beta value is 0,355 explain that one deviation standart from professionalism variable can increase 0,23 deviation standart from work variable.

The motivation of variable statistic test toward wark show that there is real relation between both of variable. It has looked from the significant of pearson relation between both of variable. It has looked from the significant of pearson relation test that the amount is 0,003 (under 0,05 value). Anova test from motivation variable towards work variable, there is a result of F value count (8,953) which is higher than F value table (3,1588). So there is an effect which is increase from motivation variabile toward their work. Beta value (0,323) is explain that one new standart motivation variable can increase 0,3 deviation standart from work variable.

From Anova test it has gotten by F value count (9,056) which is higher than F value table (3,1553) so that from statistic there is the real effect from professionalism variable and motivation variable toward the work. The professionalism variable of beta value is 0,355 explain that one deviation standart from this variable can increase 0,23 deviation standart from work deviation. There is motivation variable of beta value which the amount is 0,323. It explain that one deviation standart from motivation variable can increase 0,3 deviation standart from work variable.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
RINGKASAN	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	PENDAHULUAN
	1.1. Latar Belakang
	1.2. Rumusan Masalah
	1.3. Tujuan Penelitian
	1.4. Manfaat Penelitian
	1
	12
	13
	14
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
	2.1. Kerangka Landasan Teori
	2.1.1. Konsep Profesionalisme
	2.1.2. Konsep Motivasi
	2.1.3. Konsep Kinerja
	2.2. Penelitian Terdahulu
	15
	17
	21
	31
	35
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS
	3.1. Kerangka Konseptual
	3.2. Hipotesis
	37
	40
BAB IV	METODOLOGI PENELITIAN
	4.1. Tipe Penelitian
	4.2. Obyek Penelitian
	42
	43

	4.3. Teknik Pengumpulan Data	43
	4.4. Populasi dan Sampel	45
	4.5. Identifikasi Variabel dan Definisi Variabel	46
	4.6. Teknik Analisa Data	50
	4.7. Metode Analisa Data	51
BAB V	HASIL PENELITIAN, ANALISA DAN PEMBAHASAN	
	5.1. Hasil Penelitian	56
	5.1.1. Gambaran Umum Daerah Penelitian	56
	5.1.2. Diskripsi Responden	74
	5.2. Diskripsi Hasil Penelitian	77
	5.3. Uji Validitas Dan Reabilitas	88
	5.4. Uji Persamaan Linier Regresi Berganda	89
	5.4.1. Uji Parsial (Uji t)	92
	5.4.2. Uji Simultan (Uji F)	92
BAB VI	KESIMPULAN	
	6.1. Kesimpulan	96
	6.2. Implikasi Penelitian	99
	6.3. Saran	100
	DAFTAR PUSTAKA	102
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1.1	Tingkat Pendidikan Terakhir PLKB Kabupaten Jember 11
1.2	Persentase Pencapaian Target Program KB Kabupaten Jember 11
1.3	Banyaknya PUS dan Pencapaian KB Aktif di Kabupaten Jember 12
1.4	Pencapaian Target Peserta KB Baru 12
1.5	Pencapaian Target Peserta KB Baru Menurut Alat Kontrasepsi ... 12
1.6	Pencapaian Target Peserta KB Aktif Menurut Alat Kontrasepsi ... 12
4.1	Distribusi Sampel Penelitian 46
4.2	Indeks Kriteria Reliabilitas 51
5.1	Komposisi Aparatur Bapenduk Berdasarkan Pendidikan 73
5.2	Komposisi PLKB Berdasarkan Pendidikan 74
5.3	Distribusi Responden menurut Tingkat Pendidikan 75
5.4	Distribusi Responden menurut Masa Kerja dan Golongan 75
5.5	Ijasah Formal Terakhir Responden 77
5.6	Frekwensi Mengikuti Pelatihan 77
5.7	Lama Bekerja sebagai PLKB 78
5.8	Pengetahuan dan Pemahaman Tupoksi 78
5.9	Akses Perkembangan Kebijakan KB 79
5.10	Kemampuan Penanganan Masalah 79
5.11	Kemampuan Menyampaikan dapat..... 80
5.12	Penerimaan Sosial 81
5.13	Kesamaan Kesempatan Untuk Mengikuti Pelatihan 81
5.14	Penghargaan Atasan 82
5.15	Penyesuaian Pendidikan Formal 82
5.16	Kesempatan Untuk Berkariier 83
5.17	Keleluasaan Berkreasi 84
5.18	Perbandingan Target Kerja dengan Kemampuan Pencapaian 84
5.19	Frekwensi Teguran Karena Keterlambatan 85
5.20	Kelengkapan dan Kerapian Hasil Kerja Dibanding Standart..... 85
5.21	Kelengkapan dan Kerapian Hasil Kerja Dibanding Sebelumnya... 86
5.22	Ketepatan Waktu terhadap Pekerjaan 86
5.23	Ketepatan Waktu Dibanding Waktu Sebelumnya 87
5.24	Frekwensi Penundaan Pekerjaan 87
5.25	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 88
5.26	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas 89
5.27	Diskriptif Statistik Variabel Profesionalisme dan Motivasi 90
5.28	Korelasi Variabel Profesionalisme dan Motivasi 90
5.29	Variabel Entered/Removed Variabel Profesionalisme 91
5.30	Model Summary 91

5.31	Koefisien Variabel	92
5.32	Anova Variabel Profesionalisme dan Motivasi	92
5.33	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	93