



**HUBUNGAN MOTIVASI PIMPINAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PLKB PADA KANTOR BKKBN KECAMATAN AMBULU
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Oleh :

KHOIRUL ANAM

NIM. 960910201177

Pembimbing :

I. Drs. H. Soenarjo DW

II. Drs. Sutomo, MSi

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Th. 2001**

Asal	: Hadah	Klas	S
Terima Tgl.	13 NOV 2001	352.0051	
No. Induk	10237147	ANA	
		h	

SRS.

C-1

MOTTO

Tidaklah seorang muslim yang tertimpa suatu musibah, lalu ia mengatakan apa yang diperintahkan Allah SWT
“Sesungguhnya kami adalah milik Allah dan sesungguhnya kami akan kembali kepada-Nya. Ya Allah, berilah aku pahala karena musibah ini dan gantikanlah untukku sesuatu yang lebih baik darinya”

kecuali Allah SWT akan memberinya ganti yang lebih baik

(HR. MUSLIM)

PERSEMBAHAN

Setelah melalui perjalanan yang panjang dan melelahkan, akhirnya terwujudlah karya yang sederhana ini. Diiringi dengan ucapan puji syukur pada Allah SWT dan keikhlasan sanubari, kubingkiskan karya ini untuk anugerah terindah yang selalu kumiliki:

- ↳ Ayahanda Bahruddin HS serta Ibunda Ridho'ah NM yang selalu kuhormati, atas segala jerih payah, limpahan do'a dan kehangatan kasih sayangnya yang paling mulia
- ↳ Adinda Binti Afifah dengan setiap do'anya, tabah dan tawakallah dalam menjalani semua ketentuan-Nya
- ↳ Ibu Mirna Subagyo, semoga diberikan kesehatan, ketabahan dan ampunan-Nya
- ↳ N.N Wahyu' S, untuk semua yang telah lalu
- ↳ Radyanti Paramitha Indria Ayu Prameswari, kamu 'kan ada dengan Taqdir-Nya
- ↳ Almamater tercinta

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan didepan tim penguji Skripsi guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember

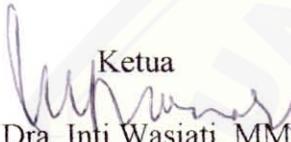
Pada

Hari / Tanggal : Senin / 29 Oktober 2001

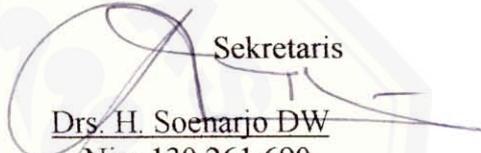
Jam : 08.00 – Selesai

Panitia Penguji

Ketua


Dra. Inti Wasiati, MM
Nip: 130 808 982

Sekretaris


Drs. H. Soenarjo DW
Nip: 130 261 690

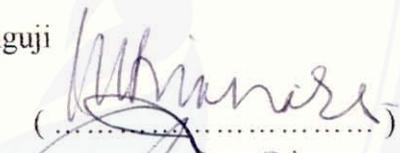
Anggota Tim Penguji

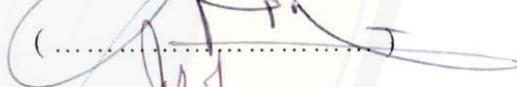
1. Dra. Inti Wasiati, MM

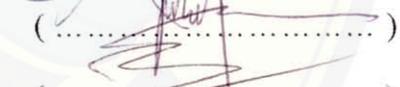
2. Drs. H. Soenarjo DW

3. Drs. Sutomo, MSi

4. Drs. BB Krevet DS, MS


(.....)


(.....)

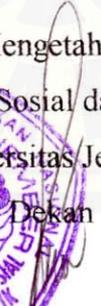

(.....)


(.....)

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dekan


Drs. Pt. Moech. Toerki
Nip : 130 524 832



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, pertolongan dan perlindungan-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Pimpinan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai PLKB Pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember”** ini dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Agus Budihardjo, MA, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. R. K. Widjadi, SU, selaku Pembantu Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Fadholi Sa'id, SU, selaku Pembantu Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Bapak Drs. Mudhar Syarifudin, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
6. Bapak Drs. H. Budiono, MSi, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Bapak Drs. H. Soenarjo DW, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Drs. Sutomo, MSi, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Ibu Selfi Budi Helpiastuti, SSos, selaku Dosen Wali Penulis.

10. Ibu Rupiayati, selaku Kepala BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.
 11. Mas Juhari dan seluruh pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.
 12. Bapak dan Ibu Suroptoyo, terima kasih untuk kasih sayang dan bantuannya selama ini.
 13. Sahabat-sahabatku: **Jatmiko, Yoyok, Eva “arab”, Endang “ssn”, Arip dan Luluk**, kenangannya nggak akan pernah kulupa!!
 14. Teman-teman di “Markas Besar Lembah Sofa”, **Nugroho, Sutopo, Noor “gundul”, Heri, Donna “ngganteng”, Cak ZIE** dan semuanya makasih atas hiburannya yang selalu ramai.
 15. **Mas Aris**, teman tidurku yang paling jujur, *Thank's* atas segala bantuan and dukungannya.
 16. **Dini yang nakal, Mbak Mirna dan Indria . . .** makasih untuk analisisnya, *kamu memang pintar!!*
 17. Rekan-rekan AN: **Uswah, Illa, Arletta, Koko, Devy + Shanty.**
 18. Segenap civitas akademika di lingkungan Fisip Universitas Jember
 19. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
- Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik pada semuanya, teriring harapan semoga skripsi ini berguna bagi kita semua.
- Akhirnya, Segala puji bagi Allah SWT Rabb sekalian alam. Amin.

Jember, Oktober 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	16
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	16
1.3.1 Tujuan Penelitian	16
1.3.2 Kegunaan Penelitian	17
1.4 Kerangka Teori	17
1.4.1 Konsep Motivasi (X)	23
A. Pemberian Inspirasi	26
B. Pemberian Semangat	26
C. Pemberian Dorongan	27
1.4.2 Konsep Efektivitas Kerja (Y)	27
A. Kualitas Kerja	28
B. Kuantitas Kerja	29
1.5 Hipotesis	29
1.6 Definisi Operasional	30
1.6.1 Operasionalisasi Motivasi (Variabel X)	30

1.6.2 Operasionalisasi Efektivitas Kerja (Variabel Y)	31
1.7 Metode Penelitian	32
1.7.1 Penentuan Populasi	32
1.7.2 Metode Penentuan Sample	32
1.7.3 Metode pengumpulan Data	33
A. Teknik Observasi	33
B. Teknik Wawancara	33
C. Teknik Dokumentasi	33
D. Teknik Kuesioner	33
1.7.4 Metode Analisa Data	34
II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	37
2.1 Pengantar	37
2.2 Keadaan Geografis	37
2.2.1 Letak Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu	37
2.2.2 Wilayah Kerja Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu	37
2.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi	38
2.4 Struktur Organisasi	39
2.5 Keadaan dan Komposisi Pegawai	42
2.5.1 Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
2.5.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan dan Pangkat	43
2.5.3 Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	44
2.6 Komposisi Jumlah Penduduk	44
III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN	46
3.1 Pengantar	46
3.2 Variabel Pengaruh (X)	46
3.2.1 Indikator Pemberian Inspirasi	47
3.2.2 Indikator Pemberian Semangat	49

3.2.3 Indikator Pemberian Dorongan	51
3.3 Variabel Terpengaruh	54
3.3.1 Kualitas Kerja	54
3.3.2 Kuantitas Kerja	56
IV. ANALISA DAN INTERPRETASI DATA	58
4.1 Pengantar	58
4.2 Analisa dan Interpretasi Data Variabel X dan Variabel Y	58
4.2.1 Analisa dan Interpretasi Data Variabel X	58
4.2.2. Analisa dan Interpretasi Data Variabel Y	59
4.3 Analisa dan Interpretasi Data Hubungan Antara Variabel X dan Variabel Y	60
4.3.1 Penentuan Nilai Rank	60
4.4 Perhitungan Korelasi	62
4.4.1 Menentukan Nilai T_x dan T_y	63
4.4.2 Menentukan X^2 dan Y^2	64
4.4.3 Menghitung Koefisien Korelasi (r_s) Variabel X dan Variabel Y	65
V. PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1. Program kerja dan realisasi Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2000/2001	6
2. Data pencapaian KB Aktif mulai Bulan Januari 2001 sampai dengan Juli 2001	9
3. Pelaksanaan rapat kerja pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember periode April 2000 – Maret 2001.....	13
4. Jumlah Pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu menurut tingkat pendidikan	43
5. Jumlah Pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu menurut golongan dan pangkat.....	43
6. Jumlah Pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu menurut masa kerjanya	44
7. Jumlah penduduk menurut kelompok umur	45
8. Perubahan jumlah penduduk	45
9. Data Jawaban Responden terhadap Indikator Pemberian Inspirasi	48
10. Data Jawaban Responden terhadap Indikator Pemberian Semangat	50
11. Data Jawaban Responden terhadap Indikator Pemberian Dorongan	52
12. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh (X)	53
13. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas kerja	55
14. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja	56

15. Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh (Y)	57
16. Data Skor Motivasi Pimpinan (Variabel X)	59
17. Data Skor Efektivitas Kerja Pegawai (Variabel Y).....	60
18. Penentuan nilai rank dari Variabel Pengaruh (X)	61
19. Penentuan nilai rank dari Variabel Terpengaruh (Y)	61
20. Tabel kerja untuk mencari korelasi antara Variabel Pengaruh (X) dengan Variabel Terpengaruh (Y)	62



DAFTAR GAMBAR

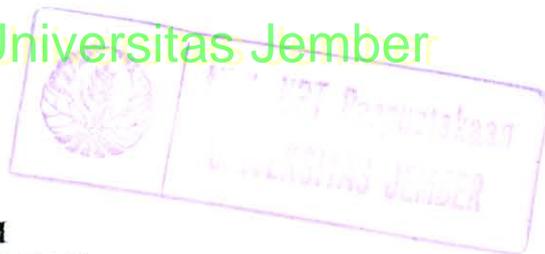
	Halaman
1. Bagan struktur organisasi Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember	39



DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Kuesioner
2. Tabel nilai r untuk Spearman
3. Surat ijin research dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
4. Surat ijin research dari Kantor Badan Kesatuan Bangsa Kabupaten Jember
5. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian dari Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember





BAÏ PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Terciptanya kesejahteraan yang baik termasuk didalamnya adalah adanya rasa aman, rasa tenang dan rasa keadilan akan dapat dicapai melalui sebuah proses pembangunan. Sebuah pembangunan yang berorientasi kedepan untuk pencapaian suatu perbaikan taraf kehidupan bangsa. Seperti yang dikemukakan oleh Tjokroamidjojo (1989:22) bahwa, "pembangunan adalah merupakan suatu proses pembaharuan yang kontinyu dan terus-menerus dari keadaan tertentu kepada keadaan yang lebih baik". Idealnya pembangunan yang dilaksanakan harus merata kepada seluruh lapisan masyarakat dan hasil-hasilnya akan dapat dirasakan dan dinikmati oleh seluruh warga negara. Pembangunan yang tidak hanya menghendaki adanya keselarasan hubungan antara manusia dengan sesamanya, manusia dengan lingkungannya, tetapi juga hubungan antara manusia dengan Sang Penciptanya.

Senada dengan pendapat diatas, apa yang dikemukakan oleh Siagian (1982:3) mendefinisikan pembangunan sebagai, "cara hidup yang baru dan lebih baik atas rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (nations building)". Lebih lanjut Siagian mengatakan bahwa modernitas disini diartikan sebagai cara hidup yang baru dan lebih baik dari pada sebelumnya serta kemampuan untuk lebih menguasai alam lingkungan dalam rangka usaha peningkatan kemampuan swasembada dan mengurangi ketergantungan pada pihak lain. Karena salah satu ciri dari masyarakat yang mencapai suatu modernitas adalah kemampuannya untuk menguasai alam lingkungan dengan pemanfaatan sebaik mungkin guna mendukung kesejahteraan dan penghidupan mereka.

Pembangunan dinegara kita, yang ditetapkan oleh pemerintah adalah pembangunan nasional, maksudnya adalah sebuah pembangunan yang menitikberatkan pada kemampuan manusia dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada, sehingga akan tercapai kesejahteraan baik lahir maupun batin dengan tidak melupakan kepribadian bangsa dan nilai-nilai luhur yang terkandung didalamnya. Seperti yang tertuang dalam GBHN (1999:57) bahwa:

Pembangunan nasional merupakan usaha meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Uraian diatas memperlihatkan adanya sebuah konsep pembangunan yang berusaha untuk mencapai kemajuan yang berkeadilan sosial yang sesuai dengan tujuan dan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia, yaitu:

untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. (pembukaan UUD 1945).

Sedangkan tujuan dari pembangunan nasional kita adalah seperti yang tertuang dalam UU No 25 tahun 2000, Tentang Propenas Tahun 2000-2004, yaitu:

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin.

Uraian diatas menunjukkan bahwa pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia meliputi pembangunan fisik dan pembangunan rohani, sehingga mencakup semua aspek kehidupan manusia. Melihat kenyataan tersebut maka sebuah proses pembangunan tidak boleh hanya diserahkan kepada pemerintah saja, melainkan menjadi tugas dan tanggung jawab bersama antara pemerintah dengan masyarakat,

seperti yang tertuang dalam GBHN (1999:9) bahwa, "berhasilnya pelaksanaan penyelenggaraan negara tergantung pada peran aktif masyarakat serta pada sikap mental, tekad dan semangat serta ketaatan dan disiplin para penyelenggara negara".

Para penyelenggara negara sebagai aparat pemerintah mempunyai tugas dalam melaksanakan dan mengelola kegiatan-kegiatan pembangunan. Seperti yang dikemukakan oleh Kansil (1985:338) bahwa:

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara, bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional".

Hal yang sama juga dijelaskan dalam UU No 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (1999:1):

Bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan pada Pancasila dan UUD 1945. Dan untuk maksud tersebut diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan uraian diatas maka pegawai Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember juga merupakan anggota Pegawai Negeri sipil yang mempunyai peranan penting dalam rangka pelaksanaan program-program pembangunan, khususnya dalam bidang kependudukan.

Masalah-masalah pokok yang dihadapi pembangunan di Indonesia, khususnya dalam bidang kependudukan adalah bagaimana mengendalikan jumlah penduduk yang besar dengan laju pertumbuhan yang tinggi. Jumlah penduduk yang terlalu besar memang dapat menjadi sebuah modal dasar bagi sebuah pembangunan. Tetapi jika jumlah penduduk yang besar tersebut tidak dapat dimanfaatkan sebagai sumber daya yang produktif, justru akan mempersulit proses pembangunan itu sendiri. Selain itu peningkatan jumlah penduduk yang besar tanpa diimbangi dengan

peningkatan kesejahteraannya akan dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan yang lainnya.

Oleh karena itu kebijaksanaan kependudukan dinegara kita ditekankan pada peningkatan kualitas manusianya. Seperti yang disebutkan dalam GBHN (1999:29), sebagai berikut:

meningkatkan mutu sumber daya manusia dan lingkungan yang saling mendukung dengan pendekatan paradigma sehat, yang memberikan prioritas pada upaya peningkatan kesehatan, pencegahan, penyembuhan, pemulihan dan rehabilitasi sejak pembuahan dalam kandungan sampai usia lanjut.

Dengan demikian Badan koordinasi Keluarga Berencana sebagai salah satu instansi pemerintah yang ikut melaksanakan pembangunan dalam bidang kependudukan, berusaha untuk mewujudkan manusia Indonesia yang mampu melaksanakan dan mendukung pembangunan nasional, yang salah satunya adalah dengan melakukan langkah-langkah pengendalian laju pertumbuhan penduduk serta usaha-usaha lain guna terciptanya keluarga sejahtera melalui program keluarga berencana.

Mengingat kedudukan dan fungsi yang strategis dari kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana tersebut, maka sangat relevan jika masalah keefektivan kerja pegawai Petugas Lapangan Keluarga Berencana, yang dalam hal ini mereka secara langsung berhubungan dengan masyarakat, perlu untuk mendapatkan kajian yang lebih serius. Karena hubungannya yang langsung dengan masyarakat itulah, maka tentunya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dilapangan akan banyak menemui hambatan-hambatan yang ditimbulkan oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan para PLKB yang tangguh, ulet, mandiri, disiplin, jujur dan berdedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Karena keberhasilan dari pelaksanaan tugas-tugasnya tersebut akan sangat berpengaruh kepada kelancaran fungsi-fungsi yang ada pada Kantor BKKBN sebagai sebuah organisasi publik secara keseluruhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Steers (1985:211), "bahwa faktor utama yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi adalah faktor pekerja atau para

anggota organisasi, karena merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi”.

Peranan para pegawai PLKB dalam pelaksanaan program KB adalah agar masyarakat dapat menyadari tentang arti pentingnya keikutsertaan mereka dalam program Keluarga Berencana. Karena selama ini peran serta mereka dalam kegiatan-kegiatan KB adalah karena adanya anjuran-anjuran, penyuluhan dan propaganda dari pemerintah. Sehingga kemandirian masyarakat untuk dapat berswadaya dalam program KB sangat didukung oleh ketrampilan dan ketangguhan para petugas PLKB. Mereka adalah petugas BKKBN yang berada pada jajaran paling depan, yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat dalam pelaksanaan tugas pengelolaan gerakan KB pada tingkat desa atau kelurahan, seperti:

1. Memantau semua perubahan yang terjadi pada sasaran program dan menyusun rencana kegiatan yang tepat serta dapat dilaksanakan oleh institusi masyarakat dan dirinya sendiri.
2. Mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh instansi masyarakat desa.
3. Menggerakkan masyarakat untuk dapat berpartisipasi baik sebagai peserta maupun sebagai pelaksana program (BKKBN, 1995:7).

Sehingga keberhasilan pencapaian tujuan dari pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai PLKB akan menunjukkan adanya sebuah efektivitas kerja yang baik oleh mereka. Pengertian tentang efektivitas dikemukakan oleh Gie (1982:42):

Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan tujuan tertentu yang memang dikehendakinya, maka perbuatan orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan suatu akibat yang dimaksud sebagaimana yang dikehendaki.

Berkaitan dengan keefektivan kerja pegawai PLKB pada kantor BKKBN Kecamatan Ambulu tersebut, maka dibawah ini dapat dilihat tabel program kerja dan realisasi sebagai berikut:

Tabel 1. Program Kerja dan Realisasi Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu
Tahun 2000/2001

No	Jenis Kegiatan	Target Sasaran	Realisasi Sasaran	%	Rata-rata
1	Tim KB Keliling	6	6	100	
2	Pembinaan Institusi	18	14	77	
3	Pelayanan Kontrasepsi	48	47	97,9	
4	KIE	48	40	83,3	82,2
5	Pemutaran film bertemakan KB	4	2	50	
6	Pendataan KS	1	1	100	
7	Rapat Koordinasi Desa	28	20	71,4	

Sumber: Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu-2001

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hampir semua program kerja yang ditargetkan dapat terealisasi dengan hasil yang cukup tinggi. Untuk program kegiatan Tim KB Keliling, hasil yang dapat dicapai sebesar 100 %, ini menunjukkan bahwa target yang dilaksanakan dapat terealisasi dengan sempurna. Tim KB Keliling adalah sebuah tim terpadu yang terdiri dari petugas BKKBN, petugas kecamatan dan dari dinas kesehatan. Tim ini bertugas mendatangi masyarakat yang ada didesa-desa, pemimpin formal maupun informal, yang diharapkan dari kunjungan-kunjungan tersebut, para tokoh-tokoh masyarakat baik formal maupun yang informal akan dapat membantu memobilisasi masyarakatnya agar bersedia ikut dan berperan serta dalam kegiatan Keluarga Berencana.

Pada program pembinaan institusi, dari 18 kali target pelaksanaan dapat terealisasi sebanyak 14 kali, atau dengan prosentase sebesar 77 %. Pembinaan

institusi yang dilakukan para Petugas Lapangan Keluarga Berencana ini dimaksudkan agar kelompok-kelompok kerja KB yang ada didesa dapat terus dibina dan dibimbing, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Secara kualitatif maksudnya adalah diharapkan akan semakin baik pemahaman masyarakat (para akseptor KB) tentang peran dan keikutsertaannya dalam program KB. Sedangkan secara kuantitatif, diharapkan jumlah masyarakat yang menjadi akseptor KB akan bertambah banyak.

Sedangkan program kerja pelayanan kontrasepsi pada tabel diatas menunjukkan hasil yang tinggi, yaitu dari 48 kali target pelaksanaan dapat terealisasi sebanyak 47 kali. Hal ini berarti persentasenya sebesar 97,9 %. Pelayanan kontrasepsi yang dilakukan para petugas PLKB kepada masyarakat tersebut dibagi kedalam dua golongan, yakni golongan khusus dan golongan umum. Untuk golongan khusus maksudnya adalah pemasangan alat-alat kontrasepsi yang hanya dapat dilakukan dipuskesmas atau dirumah sakit. Sedangkan untuk golongan umum adalah pemasangan alat-alat kontrasepsi yang dapat dilakukan ditempat-tempat pelaksanaan kegiatan posyandu. Sedangkan macam-macam alat kontrasepsi yang dapat dipergunakan oleh para akseptor KB adalah seperti Intra Uterine Device (IUD) atau yang disebut juga dengan alat kontrasepsi dalam rahim, Medis Operatif Pria (MOP), Medis Operatif Wanita (MOW), Implant, Suntik, Pil, Kondom, dan Oval Vagina. Tersedianya berbagai macam alat kontrasepsi tersebut dimaksudkan agar para akseptor bebas untuk memilih dan menggunakan alat-alat kontrasepsi tersebut sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya masing-masing.

Untuk program KIE (Komunikasi, Informasi, dan Edukasi) dari target yang dilaksanakan dapat terealisasi dengan persentase sebesar 83,3 %. Program KIE adalah salah satu program dari para petugas PLKB yang bertujuan untuk memantapkan sikap dan perilaku masyarakat dalam ber-KB yaitu upaya peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga dan peningkatan kesejahteraan keluarga untuk mewujudkan Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera.

Pada program pemutaran film yang bertemakan KB, hanya dapat direalisasikan setengahnya saja, yaitu sebesar 50 % nya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya anggaran yang ada untuk kegiatan tersebut. Pemutaran film yang bertemakan KB ini biasanya dilakukan pada saat hari ulang tahun BKKBN maupun ketika ada permintaan dari masyarakat sebagai sponsor pada suatu kegiatan tertentu. Film ini biasanya bercerita tentang keberhasilan seseorang atau sebuah keluarga dalam menata dan membina kehidupan rumah tangganya, didalam menghadapi berbagai persoalan hidup. Sehingga dengan demikian diharapkan masyarakat akan mempunyai keinginan untuk mencontoh apa yang ditampilkan dalam film tersebut.

Program kerja lainnya yang dilakukan para petugas PLKB adalah pendataan Keluarga Sejahtera. Program ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan keluarga, yaitu mulai dari keluarga pra sejahtera, Keluarga Sejahtera I, keluarga Sejahtera II, keluarga Sejahtera III sampai dengan Keluarga Sejahtera III+.

Pada program rapat koordinasi desa, dari 28 kali target pelaksanaan dapat terealisasikan sebanyak 20 kali, ini berarti dicapai hasil sebesar 71,4 %. Rapat koordinasi desa ini dilakukan oleh para Petugas LKB dengan para Petugas KB, para tokoh-tokoh atau ketua kelompok KB yang ada didesa tersebut. Tujuan dari program ini adalah untuk memantau dan mengevaluasi hasil-hasil daripada kegiatan KB yang ada didesa tersebut, sehingga apabila ada suatu permasalahan yang muncul, akan dapat segera dicarikan solusinya secara cepat dan tepat. Sehingga dari tabel program kerja diatas, rata-rata prosentase yang didapatkan dari semua program kerja adalah sebesar 82,2 %. Kalau kita mengacu pada pendapatnya Waluyo (1989:50) bahwa untuk:

81% - 100% = Kriteria tinggi

61% - 80% = Kriteria cukup tinggi

41% - 60% = Kriteria sedang

21% - 40% = Kriteria cukup rendah

0% - 20% = Kriteria rendah

maka rata-rata prosentase dari semua program kerja tersebut termasuk dalam kriteria tinggi. Hal yang sama juga diperlihatkan pada hasil pencapaian peserta KB Aktif di Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Pencapaian KB Aktif Mulai Bulan Januari 2001 sampai dengan Juli 2001

No	Bulan	PUS	Peserta KB Aktif	%	Bukan Peserta	%	Rata-Rata % Peserta KB Aktif
1	Januar	18.156	12.923	71,17	5.233	28,83	72,27
2	Pebruari	18.156	13.017	71,69	5.139	28,31	
3	Maret	18.179	13.066	71,87	5.113	28,13	
4	April	18.179	13.006	71,54	5.173	28,46	
5	Mei	18.179	13.257	72,92	4.922	27,08	
6	Juni	18.179	13.310	73,21	4.969	26,79	
7	Juli	18.179	13.365	73,51	4.814	26,49	

Sumber: BKKBN Kecamatan Ambulu

Program KB Aktif adalah suatu program dalam bidang kependudukan yang bertujuan agar pasangan usia subur yang telah menjadi akseptor KB diharapkan akan terus melanjutkan keikutsertaannya secara aktif dalam ber-KB dengan berbagai metode yang ditawarkan sehingga nantinya pasangan usia subur tersebut dengan kesadaran dan kemauannya sendiri, mampu untuk melaksanakan program KB secara mandiri. Pada tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa untuk Bulan Januari tahun 2001, dari Pasangan Usia Subur sebanyak 18.156, yang menjadi peserta KB Aktif sebanyak 12.923 peserta atau dengan prosentase sebesar 71,17 %. Kemudian untuk Bulan Pebruari, dari jumlah PUS yang sama, terjadi peningkatan peserta KB Aktif sebanyak 94 peserta, sehingga prosentasenya naik menjadi 71,69 %. Begitu pula pada Bulan

Maret, dari 18.179 PUS yang ada, peserta KB Aktifnya bertambah sebanyak 23 peserta, sehingga prosentasenya menjadi 71,87 %.

Namun pada periode Maret sampai dengan April 2001 terjadi penurunan peserta KB Aktif dari 13066 menjadi 13006, yakni ada penurunan sebanyak 60 peserta, sehingga pada bulan Maret – April tersebut terdapat 60 peserta KB Aktif yang melepaskan penggunaan alat-alat kontrasepsinya, karena keinginannya untuk menambah atau ingin mempunyai anak lagi.

Untuk Bulan Mei, peserta KB Aktif mengalami peningkatan kembali sebanyak 251 peserta, sehingga prosentasenya menjadi 72,92 %. Kemudian pada Bulan Juni, dari jumlah PUS yang sama, peserta KB Aktifnya bertambah lagi sebanyak 53 peserta, atau dengan prosentase mencapai 73,51 %. Sedangkan untuk Bulan Juli, peserta KB Aktif yang terjaring, kembali mengalami peningkatan yakni sebanyak 55 peserta, sehingga prosentasenya menjadi 73,51 %.

Dari data-data diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk setiap bulannya (kecuali periode Maret-April) terjadi peningkatan jumlah peserta KB Aktif di Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Sehingga prosentase rata-rata yang didapatkan untuk peserta KB Aktif selama 7 bulan tersebut adalah sebesar 72,27 %, yang hal ini jika mengacu pada pendapatnya Waluyo maka termasuk dalam kriteria cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan oleh para Petugas Lapangan Keluarga Berencana Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember sudah mencapai hasil yang tinggi. Namun demikian masih perlu dilakukan upaya-upaya untuk lebih meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan yang telah dicapai tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal, yakni sebesar 100%.

Karena peran pegawai dalam sebuah organisasi adalah sangat berpengaruh bagi pencapaian tujuan secara maksimal daripada program-program yang telah ditetapkan. Dikatakan oleh Hasibuan (2000:10) bahwa:

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin dapat terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki

organisasi tersebut, tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Manusia sebagai perencana artinya manusialah yang akan menentukan langkah-langkah apa yang akan ia tempuh untuk pencapaian tujuan organisasi. Manusia sebagai pelaku artinya tepat tidaknya strategi dasar atau perencanaan yang telah ditetapkan sebagai penunjuk arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan itu, hanya ada maknanya bila diterima dan dilaksanakan oleh manusia. Manusia sebagai penentu maksudnya adalah segala sesuatu yang telah tercantum dalam rencana dan yang sudah dilaksanakan benar-benar akan dapat terselesaikan dengan baik sebagaimana mestinya sehingga organisasi terhindar dari berbagai jenis penyelewengan, penyimpangan dan berbagai disfungsi lainnya, jika manusia (para anggota organisasi) benar-benar berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Demikian sentralnya peranan manusia (para pegawai) dalam sebuah organisasi, sehingga dia merupakan unsur yang penting dalam seluruh rangkaian kegiatan administrasi. Dan didalam sebuah organisasi tentunya akan terdapat bermacam-macam individu yang berbeda-beda perilaku, kebutuhan dan kemauan antara satu dengan yang lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1986:55):

Orang-orang yang masuk dalam suatu organisasi telah membawa latar belakangnya masing-masing. Apakah itu laki-laki atautkah perempuan, bagaimana latar belakang pendidikannya, agama apa yang dianutnya, asal daerah dan dari suku mana, akan memberi warna pada sikap dan tingkah lakunya. Padahal begitu seseorang masuk kedalam suatu organisasi dan kemudian dibebani tugas, dituntut daripadanya untuk melaksanakan peran tertentu dalam rangka pencapaian hasil yang telah ditetapkan.

Dari adanya berbagai perbedaan diantara para pegawai tersebut, maka disinilah peran seorang pemimpin untuk dapat menyatukan persepsi para anggota organisasi bahwa mereka mempunyai suatu tujuan bersama yang harus dicapai melalui sebuah kerja sama yang maksimal. Dikatakan oleh Davis (dalam Pamudji, 1981:64) bahwa, "pemimpin sebagai kekuatan dinamik yang pokok mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuannya". Selain

itu apa yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:151) bahwa, “motivasi adalah fungsi, kegiatan dan alat pimpinan untuk menggerakkan kemauan kerja bawahan agar bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Dari pendapat-pendapat tersebut terlihat jelas tugas seorang pimpinan untuk memotivasi dan menggerakkan para bawahannya agar mereka mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Pada Kecamatan Ambulu sendiri, yang menjadi tempat penelitian, jumlah pegawai PLKB sebanyak 6 orang pegawai. Mereka mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ada diwilayah Kecamatan Ambulu, yang tersebar pada tujuh buah desa. Dengan perbandingan yang kecil antara jumlah pegawai PLKB dengan masyarakat (tujuh buah desa) tersebut, tentunya dituntut adanya kerja keras dan usaha yang tak kenal lelah dari para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Kemantapan dan keuletan yang dimiliki oleh pegawai PLKB sangat diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas mereka agar tujuan dari program kerja yang dilaksanakan dapat tercapai dengan baik.

Untuk dapat mewujudkan keadaan pegawai yang demikian tersebut sangatlah diperlukan adanya motivasi dari seorang pemimpin yang dapat memacu dan meningkatkan semangat kerja pegawai agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik sehingga akan tercapai sebuah efektivitas kerja. Memang ada beberapa faktor, selain motivasi, yang mempengaruhi kinerja atau efektivitas kerja pegawai seperti usaha, kemampuan dan pengalaman sebelumnya (Gibson, 1996:182). Tetapi dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel motivasi sebagai faktor yang penting dan berpengaruh besar terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini karena:

Motivasi penting bagi manajemen untuk tiga alasan :

1. Pegawai dalam pekerjaan mereka harus dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka.
2. Para manajer sendiri harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Para pegawai (baik manajerial maupun bukan) harus dimotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan (Gibson, 1997: 340).

Hal senada juga dikemukakan oleh Sarwoto (1991:136-137) bahwa:

Motivasi sebagai fungsi dan kegiatan yang menggerakkan manusia ini merupakan fungsi yang sangat penting dalam setiap proses manajemen. Bahkan diantara manajer yang praktis berpendapat bahwa motivasi adalah kegiatan terpenting dalam proses manajemen.

Pemberian motivasi yang baik dan benar akan menjadikan para pegawai sebagai unsur pembangun bagi suatu organisasi, tetapi sebaliknya jika pemimpin kurang mampu menempatkan pemberian motivasi pegawainya pada tempat yang semestinya, maka mereka akan dapat menjadi penghambat dan perusak bagi organisasi tersebut.

Berikut ini disajikan data mengenai pelaksanaan rapat kerja antara pimpinan dengan para pegawai PLKB pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, sebagai berikut:

Tabel 3. Pelaksanaan Rapat Kerja Pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Periode April 2000 – Maret 2001

No	Kegiatan	Target Pelaks. Rapat	Realisasi Pelaks. Rapat	%	Rata-Rata %
1	Rapat Rutin	48	42	87,50	81,94
2	Rapat Insidentil				
	a. Staf Meeting	48	40	83,33	
	b. Rapat Koordinasi Kecamatan	12	9	75	

Sumber: Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu tahun 2001

Pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu ada dua jenis rapat kerja, yaitu rapat rutin yang dilaksanakan setiap hari Jum'at, dimulai pukul 09.00 WIB, dan rapat insidentil. Dari hasil tabel diatas terlihat untuk rapat rutin dari 48 kali yang

direncanakan hanya dapat direalisasikan sebanyak 42 kali. Hal ini disebabkan oleh sering tidak hadirnya pimpinan, dikarenakan adanya jadwal yang bersamaan dengan kegiatan yang ada ditingkat II. Sebab lainnya karena pimpinan tidak bisa masuk kerja karena berhalangan, sehingga realisasi dari kegiatan rapat rutin ini hanya sebesar 87,50 % saja.

Pada rapat tersebut, materi yang dibahas meliputi rencana dan evaluasi program kerja mingguan yang telah dilaksanakan, pengarahan dan pemberian informasi dari pimpinan BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember tentang tata pelaksanaan tugas program (petunjuk pelaksanaan), serta pengelolaan sumber daya yang akan dipergunakan. Rapat rutin ini diikuti oleh pimpinan beserta seluruh pegawai PLKB pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Untuk rapat insidental, dari target yang direncanakan ternyata hanya dapat dilaksanakan sebesar 83,33 % dan 75 %. Hal ini dikarenakan seringnya acara tersebut bersamaan dengan kegiatan yang ada pada Kantor BKKBN ditingkat II dan juga berkurangnya anggaran untuk kegiatan tersebut.

Untuk staf meeting, materi yang dibahas meliputi evaluasi program Gerakan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Sejahtera yang ada di wilayah kecamatan. Rapat ini diikuti oleh pimpinan beserta seluruh pegawai PLKB dan Petugas Keluarga Berencana Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Sedangkan untuk rapat koordinasi kecamatan, membahas materi tentang rencana operasional Gerakan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, penetapan program unggulan serta pemotivasian pegawai dalam pelaksanaan tugas. Dalam rapat ini diikuti oleh seluruh pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember dan instansi terkait, seperti dari kecamatan dan Dinas Kesehatan.

Dari hasil rata-rata prosentase pada tabel kegiatan diatas, yakni mencapai 81,94 %, maka dapat disimpulkan bahwa frekuensi pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai sudah cukup baik. Hal ini jika mengacu

pada pendapatnya Waluyo diatas, maka sudah termasuk kedalam kriteria tinggi. Namun demikian pemberian motivasi yang dilakukan melalui rapat kerja oleh pimpinan tersebut belum mencapai hasil yang maksimal (100%), sehingga masih perlu adanya peningkatan lagi.

Hal ini penting untuk dilaksanakan, karena tepatnya tehnik motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin akan berpengaruh besar pada efektivitas kerja pegawai, yaitu keberhasilan penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional, yang hal tersebut menunjukkan tepatnya strategi dan rencana kerja yang telah diterapkan. Sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai, yang sekaligus merupakan pewujudan kepentingan-kepentingan dari para pegawai atau anggota organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1996:287) bahwa:

Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Dan sudah pasti tentunya bagaimana para pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya tersebut, sangat dipengaruhi oleh pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas tentang pentingnya hubungan motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap efektivitas kerja para pegawainya, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang hubungan motivasi pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai Petugas Lapangan Keluarga Berencana pada Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap penelitian berangkat dari sebuah masalah, sehingga akan mendorong seorang peneliti untuk mencari jalan keluarnya. Masalah harus dirumuskan dengan baik sehingga dapat memberikan gambaran dan maksud yang jelas. Menurut Loedin (1976:12) persyaratan dari sebuah masalah yang baik adalah:

1. Masalah harus dapat menunjukkan hubungan dua variabel atau lebih;
2. Masalah harus dirumuskan dalam kalimat yang jelas;
3. Untuk memudahkannya dituangkan dalam kalimat tanya;
4. Persoalan harus memungkinkan penguktiran secara empiris.

Dari pendapat diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

Apakah motivasi yang diberikan oleh pimpinan mempunyai hubungan dengan efektivitas kerja pegawai PLKB?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian pasti mempunyai suatu tujuan, karena suatu tujuan akan dapat menentukan arah daripada penelitian itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Hadi (1984:3) bahwa :

Suatu research dalam ilmu empiris pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan, menemukan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti mencari dan memperluas lebih jauh atau lebih luas apa yang sudah ada, sedangkan mengkaji kebenaran dilakukan jika apa yang ada masih atau menjadikan diragukan kebenarannya.

Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai PLKB
2. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai PLKB
3. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi oleh pimpinan mempunyai hubungan dengan efektivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai PLKB

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan memperluas pengetahuan yang dimiliki, sekaligus untuk menerapkan dan membandingkan ilmu atau teori-teori yang diperoleh selama dibangku kuliah dengan dunia praktis.
2. Bagi instansi penelitian ini berguna sebagai gambaran untuk upaya mengoptimalkan kinerja yang ada sehingga tercapai sebuah efektifitas.

1.4 Kerangka Teori

Dalam setiap penelitian konsep mempunyai peranan yang penting. Dalam penelitian konsep berperan sebagai landasan yang dipakai dalam menentukan langkah-langkah untuk memperoleh kemudahan dan penyederhanaan pemikiran pada tiap-tiap unsur penelitian. Pengertian konsep seperti dikemukakan oleh Singarimbun (1995:33) adalah:

Definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep, peneliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan lainnya.

Hubungan antar konsep inilah yang akhirnya membentuk sebuah teori. Singarimbun dan Effendi (1995:37) mendefinisikan teori sebagai, “ serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”.

Berangkat dari pengertian-pengertian diatas maka konsep-konsep dan teori dari penulisan ini akan diuraikan sebagai berikut.

Setiap manusia pasti mempunyai keinginan dan kebutuhan hidup yang tidak hanya bersifat fisik seperti pemuasan kebutuhan sandang, pangan dan papan, meskipun kebutuhan yang demikian sangatlah primer kualifikasinya. Namun terdapat

pula kebutuhan batin seperti kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dimana ia bekerja, kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan penghargaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1992:25) bahwa:

Usaha pemuasan itu ditujukan tidak saja pada kebutuhan primer yang bersifat kebendaan akan tetapi juga berbagai jenis kebutuhan lainnya yang bersifat non-materiil, termasuk kebutuhan yang bersifat psikologis, mental dan spiritual.

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya tidak akan bisa lepas dari pengaruh dan hubungannya dengan orang lain. Interaksi yang dilakukannya tersebut tidak lain karena adanya keinginan untuk terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dari yang bersangkutan. Salah satu cara yang dilakukan manusia dalam berinteraksi dengan yang lainnya dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya adalah dengan melalui sebuah organisasi.

Kantor BKKBN sebagai salah satu badan atau instansi pemerintah yang ikut berperan dalam proses pembangunan, khususnya dalam bidang kependudukan dapatlah dikatakan sebagai sebuah organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1996:5) tentang pengertian organisasi yaitu, "suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang tersusun atas dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama".

Dari definisi yang dikemukakan oleh Robbins tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang berfungsi secara terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian dalam sebuah organisasi akan selalu terdapat tujuan yang merupakan pangkal tolak dan yang melahirkan segala kegiatan serta adanya perumusan tujuan bersama atau tujuan organisasi yang pencapaiannya harus dilakukan oleh sekelompok orang yang merupakan anggota organisasi yang bersangkutan.

Segala kegiatan operasional dari sebuah organisasi menuntut adanya penanganan dari orang-orang yang mempunyai kecakapan dan kemampuan tersendiri sehingga setiap tugas atau pekerjaan akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Selain itu diperlukan juga adanya kerjasama yang baik dalam melakukan aktifitas-aktifitas organisasi yang didasarkan pada kejelasan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing anggota guna mencapai tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan itu semua tentunya tidak bisa lepas dari peran sebuah manajemen yang baik. Dikatakan oleh Handoko (1998:8) tentang pengertian manajemen yaitu, “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian manajemen diatas terlihat adanya sebuah rangkaian proses yang saling berkaitan, antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan.

Proses yang melibatkan adanya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan ini tujuan akhirnya adalah tercapainya tujuan dari organisasi. Karena inti dari manajemen adalah bagaimana mengatur dan memanfaatkan komponen-komponen serta sumber daya yang ada pada organisasi agar dapat berdaya guna semaksimal mungkin, sehingga mendukung terhadap proses pencapaian tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Dalam sebuah administrasi, pengukuran terhadap keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kesesuaian antara pelaksanaan tugas atau pekerjaan dengan hasil atau output yang dapat dicapai pada periode waktu tertentu. Peran dari para pegawai adalah sangat menentukan terhadap kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Artinya efektivitas suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas pelaksanaan tugas para pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1996:29-30) bahwa:

Tiga macam perspektif keefektifan dapat diidentifikasi; tingkat yang paling dasar adalah keefektifan individual, yang menekankan pada pelaksanaan tugas pekerja atau anggota organisasi; kemudian keefektifan kelompok yang merupakan jumlah kontribusi dari seluruh anggota; dan selanjutnya adalah keefektifan organisasi, yang merupakan fungsi dari keefektifan individu dan keefektifan kelompok.

Sehingga dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektifitas organisasi merupakan gabungan dari dua perspektif keefektifan, yaitu efektifitas individu dan efektifitas kelompok. Dan keefektifan kelompok merupakan perpaduan dari seluruh fungsi individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karena itu keefektifan individu atau para pegawai memegang peranan penting terhadap tercapainya keefektifan suatu organisasi. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Steers (1985:211) bahwa, "faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi salah satunya adalah faktor pekerja, karena merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintang tercapainya tujuan organisasi".

Sedangkan pengertian tentang efektifitas dikatakan oleh Emerson (dalam Handayani, 1988:6) adalah, "pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sehingga sesuatu itu dikatakan efektif apabila terdapat kesesuaian antara hasil yang telah dicapai dengan target pelaksanaan. Begitu pula dengan keefektifan sebuah pekerjaan, yang akan efektif apabila hasil-hasil yang dapat diselesaikan memenuhi target yang telah ditetapkan. Seperti yang dikemukakan oleh Westra (1981:81) tentang pengertian dari efektifitas kerja yaitu, "pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan akibat terwujudnya sesuatu sesuai dengan ketentuan atau rencana yang telah ditentukan".

Dari pendapat-pendapat diatas dapatlah dikatakan bahwa apabila semakin besar target atau sasaran yang dapat dicapai oleh suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, maka berarti tugas-tugas yang dikerjakan tersebut berjalan dengan efektif.

Seperti yang telah dikatakan diatas bahwa organisasi merupakan sebuah bentuk kerja sama yang dilakukan secara sadar dan terus-menerus yang melibatkan para anggota organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin dituntut untuk dapat selalu meningkatkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada organisasinya, terutama yang menyangkut sumber daya manusia, yang dalam hal ini adalah para pegawainya.

Bagaimana seorang pemimpin harus dapat menggerakkan dan mengarahkan perilaku pegawai atau bawahannya sehingga mereka dapat berkreasi dan berprestasi semaksimal mungkin, tentunya tidak terlepas dari bagaimana seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawainya. Karena muara akhir dari semua kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai adalah kearah tercapainya tujuan dari organisasi. Sehingga motivasi yang ada pada para pegawai sangat berperan dalam mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1992:6) bahwa :

Tidak ada tujuan yang akan tercapai dengan sendirinya, pencapaiannya sangat tergantung pada unsur manusia dalam organisasi dan berhasil tidaknya tujuan dicapai pada tingkat yang demikian ditentukan oleh motivasi manusia yang terdapat didalamnya.

Setiap kegiatan yang bersifat inovatif yang merupakan inisiatif dari para pegawai harus mendapatkan perhatian yang baik dari pihak pimpinan selama hal tersebut dapat mengembangkan organisasi dan mendukung terhadap pencapaian tujuannya. Hal ini disebabkan pribadi tiap-tiap pegawai (individu) berbeda-beda antara satu dengan lainnya, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1986:55) bahwa:

Orang-orang yang masuk dalam suatu organisasi telah membawa latar belakangnya masing-masing. Apakah itu laki-laki atautkah perempuan, bagaimana latar belakang pendidikannya, agama apa yang dianutnya, asal daerah dan dari suku mana, akan memberi warna pada sikap dan tingkah lakunya. Padahal begitu seseorang masuk kedalam suatu organisasi dan kemudian dibebani tugas, dituntut daripadanya untuk melaksanakan peran tertentu dalam rangka pencapaian hasil yang telah ditetapkan.

Karena adanya perbedaan latar belakang (perilaku) pada diri pegawai itulah yang menyebabkan seorang pimpinan harus dapat melihat dengan jeli dan peka terhadap potensi yang ada pada para pegawainya.

Bagi seorang pemimpin, dia dituntut untuk memberikan motivasi secara tepat karena akan berpengaruh kepada perilaku mereka. Motivasi yang baik akan mengarahkan perilaku para pegawai kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika pemberian motivasinya buruk maka dalam proses pencapaiannya akan mengalami banyak hambatan-hambatan dan rintangan yang pada akhirnya akan merugikan keseluruhan unsur dalam organisasi itu sendiri. Karena seperti yang

dikemukakan oleh Gibson (1997:340) bahwa, “kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah”.

Oleh karena itu salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai kearah tercapainya sebuah keefektivan kerja adalah dengan melalui pemberian motivasi oleh pimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Sukarno (1986:30-31) bahwa:

Dengan memotivasi dimaksudkan agar bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan diatas pundaknya masing-masing secara bergairah dan bersemangat tinggi agar mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya. Tinggi rendahnya prestasi kerja, semangat tidaknya bawahan tergantung sampai sejauh mana pimpinan mampu mendorong atau memotivasi bawahan sehingga dapat bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan.

Sehingga dengan pemberian motivasi akan melahirkan kemauan, semangat dan kegairahan kerja yang tinggi serta timbulnya rasa kebersamaan antar anggota organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Berbicara masalah motivasi dalam hubungannya dengan efektivitas kerja, dikatakan oleh Hasibuan (2000:142) bahwa, “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sarwoto (1991:151) bahwa, “motivasi adalah fungsi, kegiatan dan juga alat pimpinan untuk menggerakkan kemauan kerja bawahan agar bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dari pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi seorang pemimpin sangat penting terhadap efektivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawainya, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Berdasarkan konsep-konsep dan teori diatas, maka dalam penulisan ini penulis mengajukan konsep sebagai berikut:

- 1. Konsep motivasi sebagai variabel pengaruh (X)**
- 2. Konsep efektivitas kerja sebagai variabel terpengaruh (Y)**

1.4.1 Konsep Motivasi (X)

Seseorang dalam berperilaku akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang melatarbelakangi tindakannya. Hal inilah yang mengakibatkan berbeda-bedanya kegiatan atau perilaku yang dilakukan antara individu yang satu dengan yang lainnya, karena perbedaan motivasi yang dimiliki.

Pengertian dari motivasi seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:136) bahwa, “motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Dari pendapat tersebut maka tugas seorang pemimpin haruslah dapat menggerakkan para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa ada perasaan terpaksa dan tertekan. Jika para pegawai didalam bekerja merasakan adanya kesenangan dan kenyamanan maka efektivitas kerja dan kepuasan diri pegawai akan dapat tercapai. Kepuasan yang bukan hanya secara materi, tetapi juga kepuasan rohani (psikologis) karena:

Usaha pemuasan itu ditujukan tidak saja pada kebutuhan primer yang bersifat kebendaan, akan tetapi juga berbagai jenis kebutuhan lainnya yang bersifat nonmaterial, termasuk kebutuhan yang bersifat psikologis, mental dan spiritual. Usaha demikian didasarkan pada pandangan bahwa para bawahan itu harus diperlakukan sebagai manusia seutuhnya yang kebutuhannya sangat komplek yang dapat bersifat politik, ekonomi, sosial, budaya dan sebagainya (Siagian,1992:25).

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pemuasan kebutuhan para pegawai tidak saja kepada kebutuhan yang sifatnya kebendaan atau material tetapi juga yang bersifat psikologis, mental dan spiritual. Dari berbagai macam kebutuhan tersebut, tentunya tidak semua dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai, tetapi hanya beberapa kebutuhan saja yang benar-benar dapat menjadi alat motivasi yang tepat bagi mereka untuk dapat bekerja dengan lebih efektif. Hal ini didukung oleh sebuah teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog, yang dikenal dengan teorinya yaitu teori motivasi dua faktor (Herzbergs Two Factor Motivation Theory).

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (Maintenance Factors). Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi upah atau gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan yang lain.
2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Faktor-faktor ini meliputi Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu.

Menurut Herzberg hal-hal yang mendorong karyawan atau pegawai adalah pekerjaan yang matang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya. Sedangkan hal-hal yang mengecewakan karyawan atau pegawai adalah faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain. Herzberg menyatakan bahwa maintenance factors (gaji, upah, dan kesejahteraan lainnya) bukan alat motivasi tetapi hanya merupakan alat pemeliharaan saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan supaya karyawannya sehat dan mau bekerja dengan baik. Menurutnya, yang menjadi alat motivasi adalah hal-hal yang terkandung dalam pekerjaan, yaitu tantangan dan kesempatan untuk dapat membuktikan kemampuan serta kecakapannya. (dalam Hasibuan, 2000:156-158)

Selain itu apa yang dikemukakan oleh Kartono (1992:17) tentang motivasi bekerja para pegawai, bahwa:

Motivasi bekerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja (misalnya berbentuk uang), namun bisa juga berwujud

respek atau penghargaan dari lingkungan, prestise dan status sosial yang immateriil sifatnya.

Dalam penelitian ini, pemberian motivasi kepada para pegawai lebih ditekankan pada pemenuhan kebutuhannya yang bersifat immaterial. Hal ini disebabkan oleh karena organisasi atau instansi yang menjadi objek penelitian adalah instansi milik pemerintah, untuk itu pemenuhan kebutuhan materialnya (upah atau gaji) sudah ditetapkan, sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga pimpinan kurang (bahkan tidak) mempunyai wewenang yang signifikan untuk terlibat didalamnya.

Selain itu pemenuhan kebutuhan yang bersifat kebendaan atau material yang diterima oleh para pegawai tersebut bisa dianggap sebagai imbalan atas aktivitas kerja yang telah mereka berikan pada organisasi, sehingga motivasi yang terkandung didalamnya pun hanya bersifat jangka pendek. Seperti yang dikatakan oleh Kussriyanto (1991:124) bahwa, "berbagai bonus, perangsang atau imbalan ekonomis lainnya hanya efektif untuk jangka pendek, selanjutnya ia hanya dianggap sebagai bagian dari pembayaran yang biasa". Sehingga dengan demikian pemberian motivasi oleh pimpinan harus dengan menggunakan metode yang benar dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, Sarwoto (1991:136) mengemukakan bahwa, "memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik". Dengan pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh pimpinan akan menyebabkan pegawai mendapatkan kepuasan sehingga mengakibatkan efektivitas pelaksanaan tugas-tugasnya agar dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi indikator daripada konsep motivasi ini adalah:

1. Pemberian Inspirasi
2. Pemberian Semangat
3. Pemberian Dorongan

A. Pemberian Inspirasi

Untuk mendapatkan efektivitas kerja dari sebuah organisasi maka pimpinan perlu untuk memberikan inspirasi kepada para pegawainya. Pemberian inspirasi ini maksudnya adalah untuk mempengaruhi pikiran seseorang agar melakukan suatu kegiatan tertentu. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Lubis (1978:137) bahwa, “inspirasi adalah sesuatu yang menggerakkan hati seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu”. Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin hendaknya dapat mempengaruhi pikiran para pegawainya agar mereka tergerak untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

B. Pemberian Semangat

Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan dan meningkatkan semangat kerja pegawainya agar tercapai efektivitas kerja yang diinginkan. Semangat memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas, karena semangat berperan sebagai penggerak untuk bekerja lebih baik, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000:96) bahwa, “semangat adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Sedangkan menurut Leighton (dalam Moekijat, 1985:185) bahwa:

Semangat adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja sama menekankan dengan tegas hakekat saling hubungan dari satu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua menginginkannya.

Sehingga seorang pemimpin harus mampu memberikan semangat kepada para pegawainya agar dapat bekerja sama antara satu dengan yang lainnya, bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga seluruh tugas dapat dikerjakan dengan giat dan cepat, yang akhirnya efektivitas kerja pegawai dapat tercapai.

C. Pemberian Dorongan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan kepada pegawainya agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dikatakan oleh Woodworth (dalam Koeswara, 1989:68) bahwa:

Dorongan adalah kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan mekanisme-mekanisme yang bertindak sebagai pemuncul tingkah laku. Dorongan memiliki tiga karakteristik yakni dorongan yang bersifat mengaktifkan, dorongan yang bersifat mengarahkan dan dorongan yang bersifat memelihara keberlangsungan.

Dari pendapat di atas maka seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan pada pegawainya. Karakteristik dari pemberian dorongan di atas maksudnya, dorongan yang bersifat mengaktifkan adalah bagaimana usaha pimpinan agar pegawai dapat secara aktif melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan membuat pegawai dapat secara aktif melontarkan ide-ide atau gagasannya pada rapat-rapat dengan pimpinan. Dorongan yang bersifat mengarahkan adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mendorong pegawainya ke arah tertentu yang telah ditetapkannya. Sedangkan dorongan yang bersifat memelihara keberlangsungan adalah bahwa dorongan itu tidak hanya mengarahkan tingkah laku pegawai sampai pada pencapaian tujuan saja, tetapi dorongan terus aktif dan tingkah lakupun akan tetap kukuh atau terus berlangsung.

1.4.2 Konsep Efektivitas Kerja

Konsep efektivitas, dalam sebuah kegiatan administrasi, dapat menjadi tolok ukur dari keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan seluruh kegiatannya. Pengertian tentang efektivitas dikemukakan oleh Gie (1982:42) yaitu:

Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan tujuan tertentu yang memang dikehendakinya, maka perbuatan orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan suatu akibat yang dimaksud sebagaimana yang dikehendaki.

Sedangkan Emerson (dalam handayaniingrat, 1992:45) mengemukakan tentang pengertian efektifitas yaitu, “pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari pendapat-pendapat tersebut jelaslah bahwa sesuatu itu dikatakan efektif apabila sasaran atau tujuan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Keberhasilan yang dicapai pada pelaksanaan tugas oleh pegawai PLKB secara efektif berarti menunjukkan kepada berhasilnya pelaksanaan program KB yakni pengendalian laju pertumbuhan penduduk. Yang hal ini adalah merupakan salah satu proses untuk mendukung kebijakan pembangunan khususnya dalam bidang kependudukan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sehingga jika semakin efektif kerja yang dilakukan oleh pegawai maka akan mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi. Tentang efektifitas kerja dikemukakan oleh Westra (1981:81) bahwa:

Efektifitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan akibat terwujudnya sesuatu sesuai dengan ketentuan atau rencana yang telah ditentukan.

Sedangkan untuk mengukur efektivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai, maka digunakanlah dimensi-dimensi yang ada pada efektifitas itu sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh Wilson dan Heyel (1972:101) bahwa, “efektifitas kerja sebenarnya terdiri dari dua bagian besar yaitu kualitas kerja (quality of work) dan kuantitas kerja (quantity of work)”.

a. Kualitas kerja (quality of work)

Wilson dan Heyel (1972:101) mengemukakan tentang pengertian dari kualitas kerja yaitu, “quality of work consider how well he does what he does, accurancy, completenees, neatnees”. Yang artinya bahwa kualitas kerja itu menunjukkan bagaimana sebaiknya ia berbuat, apa yang dia kerjakan yang meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Sehingga dari pengertian tersebut kualitas kerja menunjukkan bagaimana mutu atau kualitas kerja dari seorang

pegawai didalam mereka melaksanakan tugas-tugasnya yang meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

b. Kuantitas kerja (quantity of work)

Sedangkan pengertian dari kuantitas kerja lebih lanjut Wilson dan Heyel (1972:101) mengemukakan bahwa kuantitas kerja yaitu, “quantity of work consider amount of work performed periods”. Artinya bahwa kuantitas kerja tersebut menunjukkan berapa jumlah tugas-tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan atau jawaban sementara dari sebuah penelitian. Karena sifatnya yang masih sementara tersebut maka diperlukan adanya suatu penelitian untuk menguji kebenarannya. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1989:63) bahwa, “hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya”. Perumusan hipotesis dalam suatu penelitian harus disesuaikan dengan analisa data yang akan digunakan, yaitu dengan menggunakan suatu hipotesis kerja (H_k). Untuk dapat diuji secara statistik maka dicarikan hipotesis pembandingan, karena dalam ilmu sosial tidak ada, maka secara arbiter dibuatlah hipotesis nol (H_0).

Berdasarkan uraian diatas maka dalam perumusan hipotesis ini penulis merumuskannya sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu:

H_0 : Tidak ada hubungan antara motivasi pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai PLKB.

H_k : Ada hubungan antara motivasi pimpinan dengan efektifitas kerja pegawai PLKB.

1.6 Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:46) yang dimaksud dengan definisi operasional adalah:

Unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengatur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Pendapat yang lain juga dikemukakan oleh Koentjaraningrat (mengutip pendapat Tan, 1981:34) tentang keharusan seorang peneliti untuk membuat alat ukur terhadap variabel yang akan ditelitinya, karena:

Seorang peneliti memiliki keterbatasan untuk memberi arti sesuai dengan tujuan penelitiannya. Karena pada pokoknya suatu konsep memang dapat diberikan bermacam-macam definisi asalkan dijelaskan mengapa, dengan maksud apa, definisi tersebut dipilihnya.

Sehingga konsep-konsep yang akan dioperasionalkan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

1.6.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Pimpinan (X)

Indikator daripada motivasi ini adalah:

1. Pemberian Inspirasi

Item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

- a. Aktivitas pimpinan dalam mempengaruhi (menggerakkan hati) pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Pemberian Semangat

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

- a. Aktivitas pimpinan untuk mengajak pegawai menyelesaikan masalah secara bersama-sama.
- b. Aktivitas pimpinan untuk mengingatkan pegawai agar berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Pemberian Dorongan

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

- a. Aktivitas pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan ide-ide atau gagasannya dalam rapat.
- b. Aktivitas pimpinan dalam mengarahkan pegawai (memberi petunjuk) dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- c. Aktivitas pimpinan dalam mengingatkan pegawai untuk menjaga dan meningkatkan hasil kerja yang telah dicapainya.

1.6.2 Operasionalisasi Variabel Efektifitas Kerja Pegawai (Y)

Indikator daripada efektifitas kerja ini adalah:

1. Kualitas kerja (quality of work)

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

- a. Ketepatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai
- b. Kelengkapan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai
- c. Kerapian dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai

2. Kuantitas kerja (quantity of work)

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

- a. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- b. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan

Selanjutnya untuk memudahkan dalam pengukuran variabel-variabel yang telah terbagi dalam indikator-indikator diatas, maka dalam pemberian nilai atau skor digunakan ukuran sebagai berikut:

Untuk jawaban a (selalu) diberikan skor 3

Untuk jawaban b (kadang-kadang) diberikan skor 2

Untuk jawaban c (tidak pernah) diberikan skor 1

1.7 Metode Penelitian

Dalam memperoleh data-data yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, maka diperlukan suatu metode penelitian sebagai langkah operasional yang harus ditempuh agar suatu penelitian dapat dikatakan ilmiah. Koentjaraningrat (1981:7) merumuskan metode sebagai, “suatu cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut cara kerja untuk memahami obyek sasaran ilmu yang bersangkutan”. Sehingga metode yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penentuan Populasi
2. Metode Penentuan Sampel
3. Metode Pengumpulan Data
4. Metode Analisa Data

1.7.1 Penentuan Populasi

Pengertian populasi menurut Singarimbun dan Effendi (1987:108) adalah “jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yang berjumlah 7 orang pegawai.

1.7.2 Metode Penentuan Sampel

Pengertian sampel menurut Arikunto (1996:117) adalah, “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan jumlah sampel yang akan dijadikan obyek penelitian dijelaskan oleh Hadi (1991:6) bahwa, “tidak ada ketentuan mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasinya. Ketidak tepatan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan dalam penelitian”. Oleh karena itu mengingat populasinya yang sedikit maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, tetapi tanpa mengikutsertakan pimpinan karena dia sebagai objek penelitian. Sehingga jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 orang pegawai PLKB.

1.7.3 Metode Pengumpulan Data

a) Teknik Observasi

Pengertian observasi menurut Hadi (1986:72) adalah:

Sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan mata kepala saja, melainkan juga semua jenis pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap realita yang ada dan data-data sekunder pada lokasi penelitian.

b) Teknik Wawancara

Wawancara didefinisikan oleh Hadi (1984: 36) sebagai:

suatu proses tanya jawab lisan dalam mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinga sendiri suaranya, merupakan alat pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial, baik yang terpendam maupun yang manifes.

Sehingga dengan wawancara ini akan diperoleh data-data dengan cara bertanya langsung kepada para responden.

c) Teknik Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data-data sekunder bagi penyusunan wilayah penelitian, sehingga akan memperjelas dan dapat mendukung bagi analisis penelitian.

d) Teknik Kuesioner

Menurut Koentjaraningrat (1985:175), kuesioner dimaksudkan sebagai, "suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden". Dalam hal ini daftar pertanyaan bersifat tertutup, artinya sudah disediakan alternatif jawaban bagi setiap pertanyaan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

1.7.4 Metode Analisa Data

Setelah pengumpulan data dilakukan maka langkah selanjutnya adalah dengan menganalisisnya menggunakan metode tertentu untuk dapat menjawab masalah penelitian serta dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis metode analisis data ada dua yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Menurut Hadi (1984:66) maksud dari dua jenis analisa data ini adalah, “bahwa jenis data yang dapat diukur secara langsung atau lebih tepatnya dapat dihitung adalah data kuantitatif sedangkan data yang diukur secara tidak langsung termasuk kualitatif”.

Penulis mengambil analisa data kuantitatif yaitu pengumpulan data yang dinyatakan dengan angka-angka melalui alat ukur dengan menggunakan statistik non-parametrik, menggunakan rumus korelasi Rank Spearman (Siegel, 1997:255) yaitu :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

jika terdapat jumlah rank yang kembar maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

untuk mengetahui Tx dan Ty dapat dicari dengan rumus :

$$\sum Tx = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

N = jumlah sampel

d_i = perbedaan urutan (rank) antar pasangan variabel

T_x = jumlah frekuensi untuk rank kembar pada variabel X

T_y = jumlah frekuensi untuk rank kembar pada variabel Y

t = jumlah variasi nilai kembar

Adapun taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95 %, sehingga jika :

$r_s \text{ hitung} \geq r_s \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara pemberian motivasi pimpinan dengan efektifitas kerja pegawai PLKB

$r_s \text{ hitung} \leq r_s \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, berarti tidak ada hubungan antara pemberian motivasi pimpinan dengan efektifitas kerja pegawai PLKB.



BAB II DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian merupakan suatu gambaran atas daerah atau lokasi, tempat dimana suatu penelitian dilaksanakan. Dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah gambaran situasi dan kondisi Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Berdasarkan deskripsi lokasi penelitian ini, maka akan dapat diperoleh informasi atau data sekunder diantaranya adalah keadaan geografis, tugas dan fungsi BKKBN, struktur organisasi dan fungsinya, keadaan pegawai, jumlah penduduk serta keadaan peserta KB.

2.2 Keadaan Geografis

2.2.1 Letak Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu

Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Ambulu terletak di Jalan Raya Suyitman Nomor 120, tepatnya termasuk kedalam wilayah Desa Ambulu. Kantor tersebut menempati salah satu ruangan yang terdapat pada Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

2.2.2 Wilayah Kerja Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu

Wilayah kerja yang menjadi tanggung jawab Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu, adalah seluruh wilayah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, yaitu seluruh desa yang ada di Kecamatan Ambulu yang berjumlah tujuh buah desa. Pada setiap desa tersebut terdapat seorang Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) yang bertugas mengkoordinasikan seluruh kegiatan BKKBN yang ada di desa tersebut.

2.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi BKKBN

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 1983 tentang BKKBN dalam Bab II yang berisi tentang Kedudukan, Tugas dan fungsi BKKBN adalah sebagai berikut:

Pasal 2: (1) Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional dalam Keputusan Presiden ini disingkat BKKBN adalah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada presiden.

(2) BKKBN dipimpin oleh seorang kepala.

Sedangkan untuk tugas pokok BKKBN, dilandasi oleh pasal 3, yaitu:

“Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional mempunyai tugas pokok menyipkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasi penyelenggaraan program Keluarga Berencana Nasional secara menyeluruh dan terpadu”.

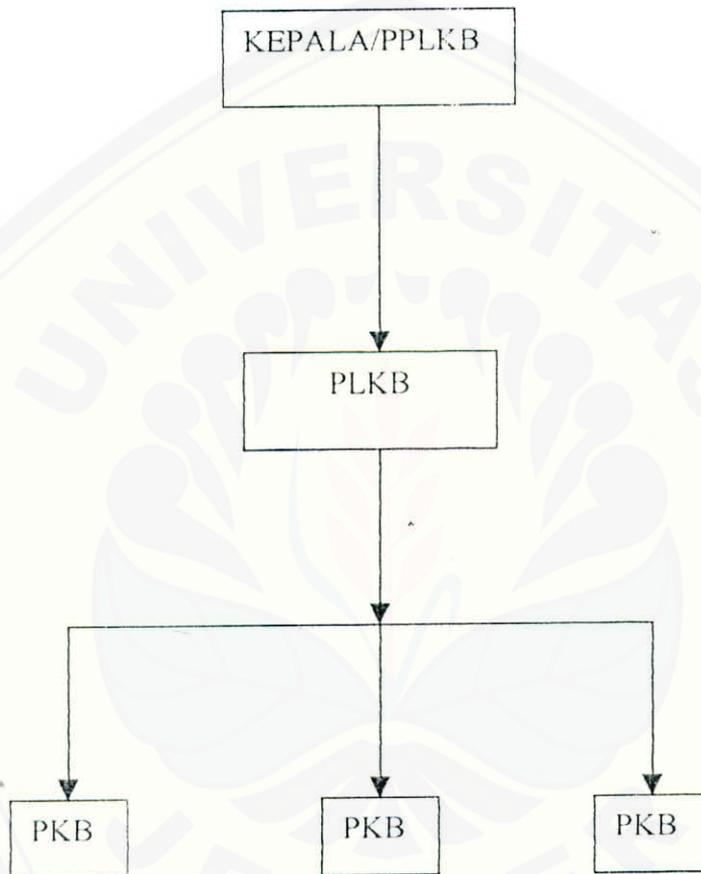
Fungsi daripada BKKBN adalah dijelaskan dalam pasal 4 yaitu:

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 BKKBN menyelenggarakan fungsi:

1. Menyiapkan perumusan kebijaksanaan umum program Keluarga Berencana Nasional secara menyeluruh dan terpadu.
2. Mengkoordinasikan perencanaan dan melaksanakan analisa terhadap pelaksanaan program Keluarga Berencana Nasional.
3. Membina dan menyelenggarakan kegiatan operasional program Keluarga Berencana Nasional.
4. Mengkoordinir dan menyelenggarakan pembinaan ketenagaan dalam rangka pelaksanaan program Keluarga Berencana Nasional.
5. Menyelenggarakan pengelolaan keuangan, perlengkapan dan perbekalan program Keluarga Berencana Nasional serta memberikan pelayanan administrasi dilingkungan BKKBN.

6. Mengkoordinir dan melakukan pengawasan terhadap jenis tenaga, dana dan sarana didalam pelaksanaan program keluarga Berencana Nasional.

2.4 Struktur Organisasi Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu



Sumber: BKKBN Kecamatan Ambulu

Tugas dan fungsi dari struktur organisasi diatas adalah:

1. Kepala/ PPLKB

- a. Melakukan konsolidasi dengan semua pihak terkait, untuk penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan-kegiatan Gerakan Keluarga Berencana Nasional diwilayah kecamatan.
- b. Mengumpulkan dan mengolah data mengenai aspek-aspek demografis, sosial budaya, geografis dan tingkat peran serta masyarakat dan institusi masyarakat sebagai bahan analisis dan evaluasi pelaksanaan gerakan Keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera diwilayah kecamatan.
- c. Melakukan kunjungan-kunjungan kepada para tokoh masyarakat formal maupun informal dalam rangka melakukan pendekatan untuk memperoleh kesepakatan operasional dalam pelaksanaan Gerakan keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera diwilayah kerjanya.
- d. Melakukan kegiatan-kegiatan peningkatan peran serta masyarakat dan institusi masyarakat dalam gerakan Keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera Nasional diwilayah kecamatan dalam rangka proses pelebagaan dan pembudayaan NKKBS melalui koordinasi kecamatan.
- e. Mengumpulkan data dan informasi masalah-masalah dalam pelaksanaan gerakan Keluarga Nasional dan pembangunan Keluarga Sejahtera Nasional diwilayah kecamatan serta melakukan pembahasan masalah-masalah tersebut bersama-sama dengan para PLKB dalam pertemuan berkala.
- f. Melakukan penyeliaan kepada para petugas terkait dalam pelaksanaan pencatatan dan pelaporan gerakan Keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera Nasional diwilayah kecamatan.

- g. Melakukan penyeliaan pengurusan kepegawaian, keuangan dan ketatausahaan gerakan Keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera Nasional diwilayah kecamatan.
- h. Melakukan hubungan kerja sama dengan semua pihak terkait untuk memperoleh dukungan dalam kegiatan-kegiatan koordinasi dan bimbingan pelaksanaan Keluarga Sejahtera Nasional diwilayah kecamatan.

2. PLKB

Adalah pelaksana kegiatan operasional kependudukan Gerakan Keluarga Berencana dan pembangunan Keluarga Sejahtera Nasional diwilayah desa yang kedudukannya berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada PPLKB. Kegiatan Petugas Lapangan Keluarga Berencana dalam program KB adalah memberikan penerangan dan motivasi serta memberikan pelayanan yang berkualitas terutama kepada peserta KB Aktif dengan melakukan kegiatan-kegiatan antara lain:

- a. Memberikan penerangan kepada masyarakat tentang pengertian KB Aktif.
- b. Mengajak masyarakat terutama Pasangan Usia Subur untuk ikut dalam program KB Aktif.
- c. Mengajak masyarakat terutama Pasangan Usia Subur untuk mendatangi tempat-tempat pelayanan KB.
- d. Meyakinkan peserta KB untuk secara sadar dan bebas memilih alat-alat kontrasepsi sesuai dengan kebutuhannya.
- e. Memberikan informasi yang lengkap mengenai pilihan-pilihan kontrasepsi yang tersedia, efek sampingnya dan cara mengatasinya.
- f. Memberikan pelayanan yang aman.

3. PKB

Adalah pembantu pelaksana operasional Petugas Lapangan Keluarga Berencana yang ada didesa, yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada PLKB

2.5 Keadaan dan Komposisi Pegawai

Pegawai adalah unsur utama dalam sebuah organisasi. Semua kegiatan yang telah tersusun dan terencana tidak akan dapat dilaksanakan dengan baik tanpa adanya peran pegawai tersebut. Demikian pula pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu, sebagai sebuah organisasi, tentunya juga sangat membutuhkan keberadaan pegawai. Pegawai yang mampu untuk menjalankan rencana-rencana kegiatan yang telah diprogramkan sehingga akan didapatkan hasil yang maksimal. Adapun keadaan pegawai pada Kantor BKKBN menurut data sekunder yang didapat adalah saat ini berjumlah 6 orang pegawai

2.5.1 Keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikannya, pegawai pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu terbagi dalam dua jenjang pendidikan. Satu orang pegawai yang berpendidikan sarjana, dan lima orang lainnya berpendidikan SLTA. Dari komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikannya tersebut terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu sudah cukup baik. Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi, daya pikir dan analisis mereka akan dapat mendukung dalam penerimaan dan pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan baik.

Tabel 4

Jumlah pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu
menurut tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SLTP	-
3	SLTA	5
4	SARJANA	1
Jumlah		6

Sumber: Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu

2.5.2 Keadaan pegawai berdasarkan golongan dan pangkat

Berdasarkan data yang ada, keadaan golongan dan pangkat pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5

Jumlah Pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu
menurut golongan dan pangkat

No	GOLONGAN	PANGKAT	JUMLAH
1	III b	Penata Muda Tk. I	1
2	III atom	Penata Muda	1
3	II dalam	Pengatur Tk. I	2
4	II c	Pengatur	1
5	II b	Pengatur Muda Tk. I	1
Jumlah			6

Sumber: BKKBN Kecamatan Ambulu

2.5.3 Keadaan pegawai berdasarkan masa kerja

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang pegawai telah bekerja diatas sepuluh tahun dan hanya seorang pegawai yang bekerja dibawah sepuluh tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tentunya mempunyai banyak pengalaman yang mendukung terhadap kelancaran pelaksanaan tugas-tugasnya. Sehingga kemampuannya yang telah terasah dengan berbagai problema yang timbul dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya akan semakin menambah wawasan dan wawasannya dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Tabel 6
Jumlah Pegawai Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu
menurut masa kerjanya

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1-5 th	-
2	6-10 th	1
3	11 th keatas	5
Jumlah		6

Sumber: BKKBN Kecamatan Ambulu

2.6 Komposisi Jumlah Penduduk

Sampai dengan tahun 2000, jumlah penduduk Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yang terdiri dari tujuh buah desa yakni Desa Ambulu, Desa Karanganyar, Desa Andongsari, Desa Pontang, Desa Sabrang, Desa Sumberjo dan Desa Tegalsari adalah sebanyak 97.817 Jiwa, dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 7
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur

No	Golongan Umur	Jumlah	Total
1	Dibawah 1 tahun	1.589	95.328
2	1 tahun – 4 tahun	5.637	
3	5 tahun – 6 tahun	4.083	
4	7 tahun – 12 tahun	10.362	
5	13 tahun – 15 tahun	6.528	
6	16 tahun – 18 tahun	5.526	
7	19 tahun – 59 tahun	54.180	
8	60 tahun keatas	7.423	

Sumber: BKKBN Kecamatan Ambulu

Pada tabel diatas terlihat bahwa total jumlah penduduk menurut kelompok umur adalah 95.328 jiwa, berarti ada selisih sebanyak 2.489 jiwa. Hal ini terjadi akibat disebabkan adanya perubahan jumlah penduduk karena kelahiran dan kematian. Selain itu penduduk yang berdomisili sementara tidak dimasukkan dalam jumlah penduduk menurut kelompok umur ini, seperti saudara yang ikut tinggal, pembantu rumah tangga dan yang lainnya.

Tabel 8
Perubahan Jumlah Penduduk

No	Uraian	Jumlah
1	Kelahiran	1.294
2	Kematian	537

Sumber: BKKBN Kecamatan Ambulu



BAB III

Penyajian Data Variabel Penelitian

3.1 Pengantar

Untuk mengetahui tentang adanya hubungan antara variabel-variabel dalam suatu penelitian, maka perlu adanya suatu pembuktian yang lebih nyata dan terperinci. Pada bab ini terlebih dahulu akan diuraikan tentang variabel-variabel penelitian yang selanjutnya akan disajikan data-data skor dari masing-masing variabel penelitian, yang merupakan hasil jawaban kuesioner dari 6 orang responden pada lokasi penelitian.

Tujuan dari pada penyajian data tersebut adalah agar peneliti lebih mudah didalam memahami atau mempelajari gejala-gejala karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Selain itu juga untuk mempermudah penulis dalam menjelaskan atau menggambarkan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a) Variabel Pengaruh (Independent Variable) yaitu motivasi pimpinan Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember
- b) Variabel Terpengaruh (Dependent Variable), yaitu efektivitas kerja pegawai PLKB pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

3.2 Variabel Pengaruh (X)

Untuk variabel pengaruh (X) ini, penulis mengambil tiga indikator yaitu:

- a) Pemberian Inspirasi
- b) Pemberian Semangat
- c) Pemberian Dorongan

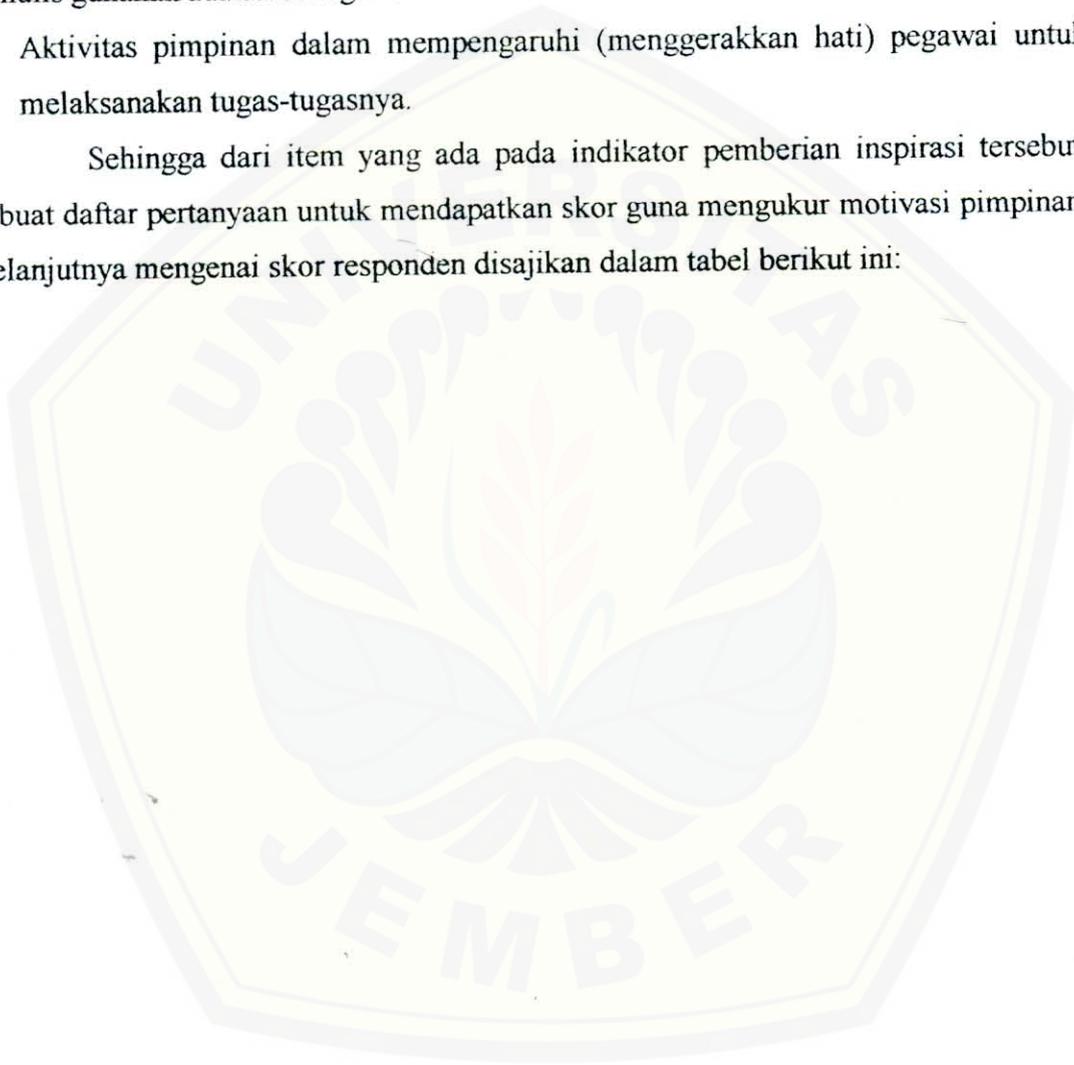
3.2.1 Indikator Pemberian Inspirasi

Pemberian inspirasi oleh pimpinan kepada bawahan dimaksudkan agar bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan atau yang sesuai dengan kehendak pimpinan.

Adapun dalam mengukur indikator pemberian inspirasi ini, item yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

- a. Aktivitas pimpinan dalam mempengaruhi (menggerakkan hati) pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Sehingga dari item yang ada pada indikator pemberian inspirasi tersebut, dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor guna mengukur motivasi pimpinan. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel berikut ini:



Tabel 9
Data Jawaban Responden Terhadap Indikator
Pemberian Inspirasi

Sumber: Data primer tahun 2001

Nomor	Item indikator Pemberian inspirasi	Total Skor
	1	
1	2	2
2	3	3
3	3	3
4	2	2
5	3	3
6	2	2

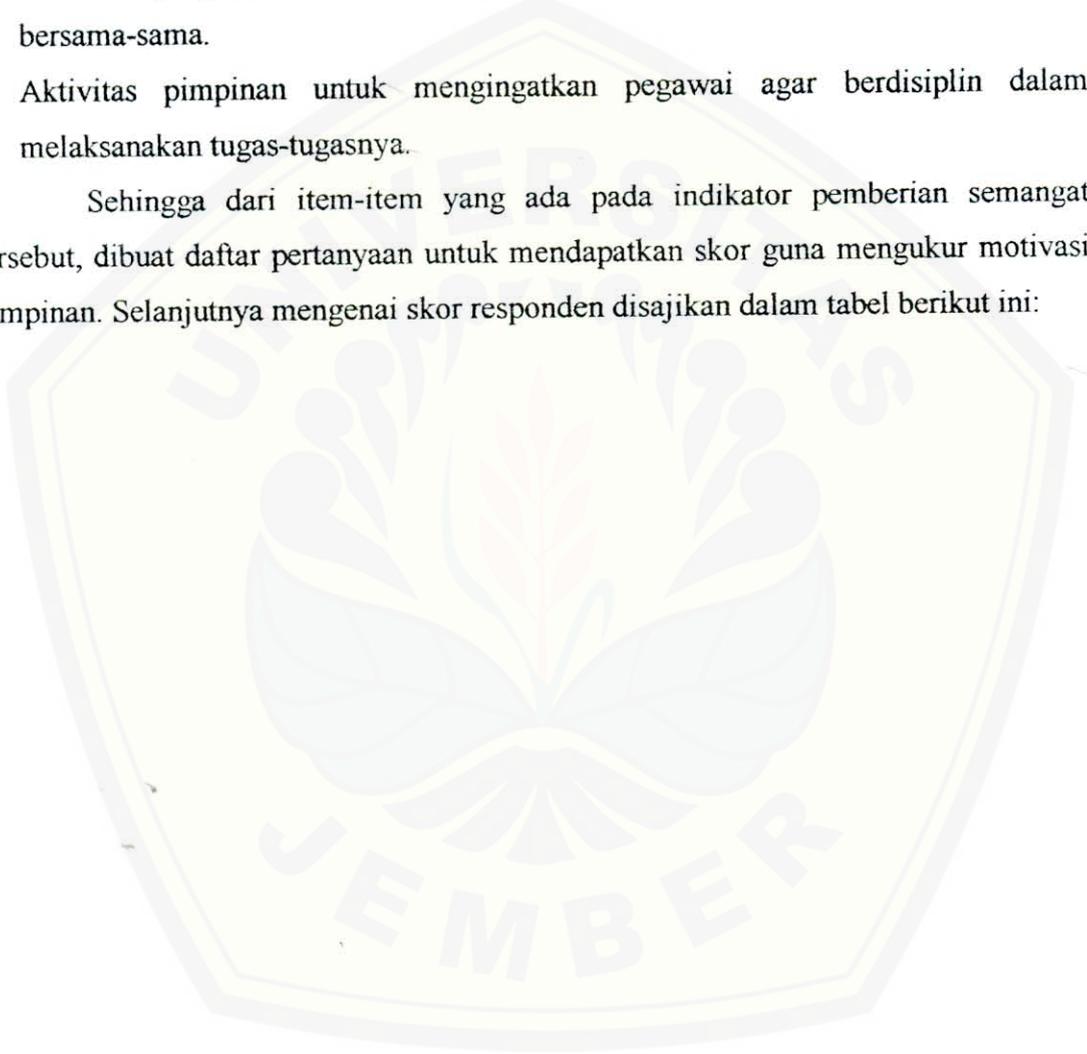
3.2.2 Indikator Pemberian Semangat

Pemberian semangat oleh pimpinan kepada pegawai adalah agar pegawai dapat bekerja sama dan mempunyai rasa disiplin dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Adapun dalam mengukur indikator pemberian semangat ini, item-item yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

- a) Aktivitas pimpinan untuk mengajak pegawai menyelesaikan masalah secara bersama-sama.
- b) Aktivitas pimpinan untuk mengingatkan pegawai agar berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sehingga dari item-item yang ada pada indikator pemberian semangat tersebut, dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor guna mengukur motivasi pimpinan. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel berikut ini:



Tabel 10
Data Jawaban Responden Terhadap Indikator
pemberian semangat

Nomor	Item-item indikator pemberian semangat		Total Skor
	1	2	
1	2	3	5
2	3	3	6
3	3	2	5
4	2	2	4
5	3	2	5
6	3	3	6

Sumber: Data primer tahun 2001

3.2.3 Indikator Pemberian Dorongan

Dorongan yang baik dari seorang pimpinan akan menjadikan pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

Adapun dalam mengukur indikator pemberian dorongan ini, item-item yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Aktivitas pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan ide-ide atau gagasannya dalam rapat.
2. Aktivitas pimpinan dalam mengarahkan pegawai (memberi petunjuk) dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Aktivitas pimpinan dalam mengingatkan pegawai untuk menjaga dan meningkatkan hasil kerja yang telah dicapainya.

Sehingga dari item-item yang ada pada indikator pemberian dorongan tersebut, dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor guna mengukur motivasi pimpinan. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 11
Data Jawaban Responden Terhadap Indikator
pemberian Dorongan

Nomor	Item-item indikator pemberian dorongan			Total Skor
	1	2	3	
1	3	2	3	8
2	2	3	2	7
3	3	2	3	8
4	3	3	3	9
5	3	3	2	8
6	2	3	2	7

Sumber: Data primer tahun 2001

Dari tabel-tabel diatas, maka untuk mendapatkan skor total dari responden mengenai motivasi pimpinan (Variabel Pengaruh) disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 12
Data Tentang Skor Jawaban Responden Terhadap
Variabel Pengaruh (X)

Nomor	Skor indikator variabel X			Total Skor
	1	2	3	
1	2	5	8	15
2	3	6	7	16
3	3	5	8	16
4	2	4	9	15
5	3	5	8	16
6	2	6	7	15

Sumber: Data primer tahun 2001

3.3 Variabel Terpengaruh (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terpengaruh adalah efektivitas kerja pegawai PLKB pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Efektivitas kerja yang dimaksudkan adalah hasil-hasil yang positif atau maksimal sebagai akibat dari keseluruhan proses kegiatan operasional yang dilakukan oleh para pegawai dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang menjadi tuntutan suatu organisasi.

Adapun untuk mengukur seseorang itu dikatakan efektif ataukah tidak, maka terlebih dahulu dicari dimensi-dimensi atau pedoman untuk mengukur atau mengevaluasi efektivitas itu sendiri. Pedoman yang dimaksud adalah kualitas kerja (quality of work) dan kuantitas kerja (quantity of work).

Sehingga yang menjadi indikator dari variabel terpengaruh atau variabel efektivitas kerja pegawai PLKB pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember ini adalah:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja

3.3.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksudkan adalah bagaimana mutu kerja seorang pegawai didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Adapun untuk mengukur indikator kualitas kerja ini dapat dilihat dengan menggunakan item-item sebagai berikut:

- a) Ketepatan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai
- b) Kelengkapan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai
- c) Kerapian dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh pegawai

Sehingga dari item-item diatas, dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor dalam pengukuran indikator kualitas kerja. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 13
Data Tentang Skor Jawaban Responden
Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Nomor	Item-item indikator kualitas kerja			Total Skor
	1	2	3	
1	2	2	2	6
2	3	2	3	8
3	3	3	3	9
4	2	2	2	6
5	3	2	3	8
6	2	2	3	7

Sumber: Data primer tahun 2001

3.3.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah menunjukkan jumlah tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu.

Adapun untuk mengukur indikator kuantitas kerja ini, maka digunakan item-item sebagai berikut:

- a. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- b. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan

Sehingga dari item-item tersebut, dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor dalam pengukuran indikator kuantitas kerja. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 14
Data Tentang Skor Jawaban Responden
Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Nomor	Item-item indikator Kuantitas kerja		Total Skor
	1	2	
1	3	2	5
2	3	2	5
3	2	2	4
4	2	2	4
5	3	3	6
6	3	2	5

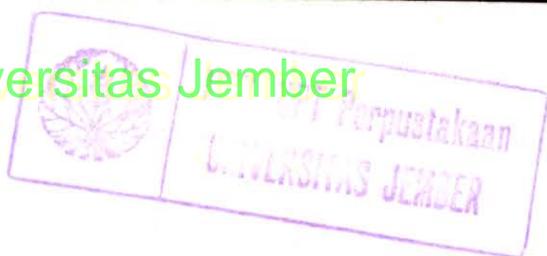
Sumber: Data primer tahun 2001

Dari tabel-tabel diatas, maka untuk mendapatkan skor total dari responden mengenai efektivitas kerja pegawai disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 15
Data Tentang Skor Jawaban Responden
Terhadap Variabel Terpengaruh (Y)

Nomor	Skor indikator variabel Y		Total Skor
	1	2	
1	6	5	11
2	8	5	13
3	9	4	13
4	6	4	10
5	8	6	14
6	7	5	12

Sumber: Data primer tahun 2001



5.1 Kesimpulan

Dari hasil uraian, analisa dan interpretasi data yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh Pimpinan Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember adalah tinggi. Hal ini didasarkan atas hasil analisa data yang telah dilakukan, yaitu mencapai 85,49 %, yang jika mengacu pada pendapatnya Waluyo maka termasuk kedalam kriteria tinggi.
2. Bahwa tingkat efektivitas kerja Pegawai PLKB pada Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember adalah tinggi. Hal ini berdasarkan atas hasil analisa data yang telah dilakukan, yaitu mencapai 81,01 %, yang jika mengacu pada pendapatnya Waluyo maka termasuk kedalam kriteria tinggi.
3. Berdasarkan atas hasil analisa data yang dilakukan, baik untuk data primer maupun untuk data sekunder, menyatakan bahwa Hipotesis Nol (H_0) dalam penelitian ini, yaitu bahwa, “ Tidak ada hubungan antara motivasi pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai” ditolak. Sehingga Hipotesis Kerja (H_1) yang menyatakan bahwa, “Ada hubungan antara motivasi pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai” diterima.

Pembuktian atas diterimanya Hipotesis Kerja (H_1) dan ditolaknya Hipotesis Nol (H_0) diatas, berdasarkan atas analisa data yang dilakukan dengan menggunakan korelasi Rank Spearman, yakni sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan korelasi antara Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai sebesar 0,891. Hasil perhitungan ini lebih besar dari harga kritis untuk $\alpha = 0,05$ atau taraf kepercayaan sebesar 95 % dengan $N = 6$ yaitu sebesar 0,829. Sehingga dengan demikian $t_{hitung} = 0,891 > t_{tabel} = 0,829$. Hasil ini menunjukkan bahwa **ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.**

Berdasarkan atas hasil analisa data tersebut, maka kesimpulan dari pada penelitian ini adalah:

Ada Hubungan Antara Motivasi Pimpinan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai PLKB Pada Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan tersebut yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai PLKB pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, maka pada sisi lain tentunya masih ada kekurangan dalam mewujudkan efektivitas kerja pegawai. Saran-saran yang dapat disampaikan pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya dimasa yang akan datang adalah:

1. Hendaknya pimpinan dalam memberikan motivasi kepada para pegawainya selalu mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada, sehingga akan dapat dicapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.
2. Memberikan rasa tanggung jawab dan kebebasan untuk berkreasi yang lebih besar kepada para pegawai agar dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak merasa adanya tekanan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.
3. Meningkatkan pengertian dan rasa kerja sama antara pimpinan dengan pegawai sehingga semakin tercipta suasana yang nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. GBHN (1999-2004). Jakarta: Sinar Grafika
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- BKKBN, 1993. *Tata cara PLKB di Propinsi Jawa Timur*. Surabaya
- Flippo, Edwin B. 1992. *Manajemen personalia*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L. 1997. *Manajemen: Jilid I*. Jakarta: Erlangga
- 1996. *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handyaningrat, Suwarno. 1992. *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: Haji Mas Agung
- Hasibuan, Malayu S. P. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bina Aksara
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hadi, Sutrisno. 1984. *Metode riset jilid III untuk penulisan paper, skripsi, thesis dan disertasi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi
- 1991. *Statistica dalam basica jilid II*. Yogyakarta: Andi offset
- Kartono, Kartini. 1992. *Psikologi sosial untuk manajemen perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Koentjaraningrat. 1981. *Metode penelitian masyarakat*. Jakarta: Gramedia

Koesriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: PT Gramedia

Koeswara, E. 1986. *Motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Lubis, Zainuddin. 1978. *Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat gotong royong*. Bandung: Alumni

Loedin, A. A. 1976. *Pengantar pengetahuan dasar penelitian*. Surabaya: Airlangga University Press

Mangkunegara, A. A. Prabu. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Remaja Rosdikarya

Nitisemito, Alex S. 1985. *Manajemen suatu dasar dan pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia

..... 2000. *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Pamudji. 1981. *Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara

Robbins, Stephen P. 1996. *Perlaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo

Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Siegel, Sidney. 1997. *Statistika non parametrik untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: PT Gramedia

Siagian, Sondang P. 1992. *Fungsi-fungsi manajerial*. Jakarta: Bina aksara

..... 1989. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Bina aksara
CV Haji Mas Agung

Singarimbun, Masri. 1995. *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES

Sukarno. 1986. *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Miswar

Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas organisasi*. Jakarta: Erlangga

Tjokroamidjojo, Bintoro. 1989. *Pengantar administrasi pembangunan*. Jakarta: LP3ES

The Liang Gie. 1982. *Efisiensi kerja bagi pembangunan negara*. Yogyakarta: BPA UGM

Universitas Jember, 1998. *Pedoman penulisan karya ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember

Waluyo, 1989. *Metode penelitian sosial*. Jakarta: Rineka Tjipta

Wilson dan heyel. 1972. *Hand book of modern office management and administration service*. New York: Mc Graw Hill Inc

Westra, I. G. K. Paridjatra. 1987. *Pokok-pokok penelitian ilmu manajemen administrasi negara*. Balai Administrasi Negara



DAFTAR KUESIONER

Hubungan Motivasi Pimpinan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai PLKB Pada Kantor
BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

I. Identitas Peneliti

Nama : Khoirul Anam
Nim : 96-1177
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Jl. Kalimantan XIV / 25E Jember

II. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilakukan. Secara akademik penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan motivasi pimpinan dengan efektivitas kerja pegawai PLKB pada Kantor BKKBN Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Dalam rangka tujuan tersebut, kami mohon dengan hormat kesediaan bapak / ibu untuk membantu dengan mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaan jawaban yang diberikan akan kami jaga sepenuhnya. Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan penelitian penyusunan skripsi, dengan demikian tidak ada sangkut pautnya dengan urusan kepegawaian bapak / ibu sekalian.

Akhirnya atas kesediaan bapak / ibu dalam menjawab pertanyaan ini saya sampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya,

(Khoirul Anam)

III. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Umur :
Pendidikan terakhir :
Jabatan :

Petunjuk pengisian

Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang bapak / ibu anggap sesuai pada daftar pertanyaan berikut ini :

Daftar pertanyaan

1. Variabel Motivasi Pimpinan

1.1 Pemberian Inspirasi

- a. Apakah pimpinan berusaha untuk selalu mempengaruhi (menggerakkan hati) anda dalam pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab anda ?
- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

1.2 Pemberian Semangat

- a. Apakah pimpinan berusaha untuk selalu mengajak anda dalam menyelesaikan suatu permasalahan secara bersama-sama ?
- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
- b. Apakah pimpinan berusaha untuk mengingatkan anda agar selalu berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugas anda?
- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

1.3 Pemberian Dorongan

- a. Apakah anda selalu diberi kesempatan untuk mengeluarkan ide-ide atau gagasan anda jika sedang melakukan rapat dengan pimpinan ?
- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

- b. Apakah pimpinan selalu berusaha mengarahkan anda (memberi petunjuk) dalam pelaksanaan tugas-tugas anda ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
- c. Apakah pimpinan berusaha untuk mengingatkan anda agar selalu menjaga dan meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai ?

2. Variabel efektifitas kerja pegawai

2.1 Kualitas hasil kerja pegawai

- a. Apakah anda didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu memenuhi kriteria ketepatan sesuai dengan standart kerja yang berlaku ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
- b. Apakah anda didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu memenuhi kriteria kelengkapan sesuai dengan standart kerja yang berlaku ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
- c. Apakah anda didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu memenuhi kriteria kerapian sesuai dengan standart kerja yang berlaku ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

2.2 Kuantitas hasil kerja pegawai

- a. Dari jumlah tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda, apakah anda selalu menyelesaikannya dengan tepat, sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditentukan ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
- b. Apakah anda juga mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda, lebih cepat dari jadwal waktu yang telah ditentukan ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis r_s , Koefisien Korelasi Ranking Spearman^{*)}

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1,000	
5	,900	1,000
6	,829	,943
7	,714	,893
8	,643	,833
9	,600	,783
10	,564	,746
12	,506	,712
14	,456	,645
16	,425	,601
18	,399	,564
20	,377	,534
22	,359	,508
24	,343	,485
26	,329	,465
28	,317	,448
30	,306	,432

^{*)} Disadur dari Olds, E.G 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 - 148, dan dari Olds, E.G, 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 - 118, dengan izin penulis dan penerbit.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Lelapou (P3M) JEMBER, JEMBER 68121
E-mail : jembel@ejournal.jember.fellcom.net.id

Nomor : 904/J25.3.1/PL.5/2001 17 Juli 2001

Lampiran :
Perihal : *Petruohonan ijin melaksanakan penelitian*

Kepada : *Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Pemerintah Kabupaten Jember
di -*

JEMBER.

Menunjuk surat pencahutan dan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2904/2001.1.2/PL.5/2001 tanggal 16 Juli 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa

Nama/NIM : *KHIDIRUL ANAM / 260910201177*
Fakultas/Jurusan : *Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Negara*
Alamat : *Jl. Kalimantan XIV/25E Jember.*
Judul Penelitian : *Hubungan Motivasi Pimpinan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai PLKR Pada Kantor BKREK Kecamatan Ambute, Kabupaten Jember.*
Lokasi : *Keo. Anjulu, Kabupaten Jember.*
Lama Penelitian : *2 (dua) bulan.*

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara di harapkan terima kasih



Dr. K. Lita
Sekretaris.

Didik Sulistyanto
NIP. 131 702 232

Tembusan Kepada Yth. :
Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Mahasiswa ybs.
Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA

Jalan. Letjen. S. Parman 89 Telp. 337853 Jember

Jember, 18 Juli 2001

nomor : 072/120/346.46/2001
perihal : Penting.
empiran : -
perihal : Ijin Penelitian.

K e p a d a
Yth. Sdr. Camat Ambulu
di
A m b u l u

Memperhatikan Surat dari Univ. Jember, tanggal 17 Juli 2001, Nomor : 904/J.25.3.1/PL.5/2001, perihal Permohonan Ijin Penelitian.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Ijin Penelitian dimaksud, diminta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa data/keterangan seperlunya kepada :

N a m a : KHOIRUL ANAM
Alamat : JL. KALIMANTAN XIV/25 E JEMBER.
Pekerjaan : MHS. FISIP/ADM. NEGARA UNIV. JEMBER.
Keperluan : PENELITIAN.
J u d u l : HUBUNGAN MOTIVASI PIMPINAN DENGAN EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PLKB PADA KANTOR BKKBN KEC. AMBULU, KAB. JEMBER.
W a k t u : TGL. 18 JULI 2001 S/D 18 SEPTEMBER 2001.
Peserta : -

Demikian atas perhatian dan bantuannya di sampaikan terima kasih.

AN. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
KABUPATEN JEMBER
Sekretaris,



MOCH. RIFAI, SH.

Penata TK. I
NIP. 510 081 891

EMBUSAN : Kepada Yth,

- . Sdr. Rektor Univ. Jember.
- . Sdr. Ka. BKKBN Kab. Jember.
- . Sdr. Kakankorcam. Jember Selatan.
- . Sdr. Mahasiswa Ybs.

