

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENYULUH KELUARGA BERENCANA (KB) DI PROVINSI RIAU (STUDI KASUS PADA KABUPATEN PELALAWAN, KABUPATEN SIAK DAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU)**

**Desy wulandari<sup>1)</sup>  
Susi Hendriani<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen Universitas Riau

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

**Abstract.** *The objective of this research is to analyze the effect of the education and training program, motivation and job environment again the performance of fieldworkers for family planning in Riau Province. This research takes 3 sample of regency, that they are Pelalawan Regency, Siak Regency and Indragiri Hulu Regency.*

*From above formula we can see that the regression coefficient for three independent variables have a positive effect again dependent variables (performance of fieldworkers of family planning in Riau Province). The number of effect contributed by the education and training program, motivation and job environment again the performance of fieldworkers of family planning in Riau Province can be seen from determined coefficient ( $R^2$ ) and the figure is 0,465 or 45,5%. While closed relationship between independent variables and dependent variable is indicated by the figure coefficient correlation ( $R$ ) is 0,682.*

*The partial test indicated that the biggest ratio is found on variable the education and training program ( $X_1$ ) the  $t_{ratio} = 4,598 > t_{tabel} = 1,662$  with the  $r^2 = 44,0\%$ . This result indicates that the education and training program has the main factor again performance of fieldworkers of family planning in Riau Province.*

**Keywords :** *the education and training program, motivation, job environment, performance of fieldworkers.*

## **Latar Belakang**

Program Keluarga Berencana (KB) bertujuan meningkatkan kualitas keluarga Indonesia melalui peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan tentang perencanaan keluarga. Tujuan ini hanya dapat dicapai melalui proses sinergi banyak hal, yakni sumberdaya manusia, sarana maupun prasarana. Sumberdaya manusia yang memiliki peran strategis dalam proses penyuluhan KB adalah para tenaga penyuluh KB yang langsung berhadapan dengan masyarakat kelompok sasaran, yaitu Pasangan Usia Subur (PUS).

Secara garis besar penyuluh KB mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan, mengembangkan, melaporkan dan mengevaluasi program KB Nasional di tingkat desa/kelurahan. Dalam melaksanakan fungsi perencanaan penyuluh KB terlebih dahulu melaksanakan pendataan, pengolahan, analisis, penentuan prioritas dan penyusunan jadwal kegiatan

Pelaksanaan program keluarga berencana di Riau sekarang ini ternyata tidak berjalan memuaskan. Realisasinya jauh dari target nasional. Rencana Pemerintah Pusat untuk melakukan penyeimbangan laju pertumbuhan penduduk menjadi 1,1 persen pertahunnya juga menjadi target Badan Koordinasi Keluarga Berencana (BKKBN) Provinsi Riau. Namun tampaknya target ini masih jauh dari harapan yang diinginkan pemerintah.

Menurut ukuran standar nasional, wanita usia subur memiliki 2,1 anak, namun di Riau angka ini masih menduduki 2,7 anak. Sementara itu, menurut data BKKBN, jumlah orang yang ingin ber-KB namun tidak terlayani di Riau hanya mencapai 5 persen dari penduduk Riau. Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa masih banyak masyarakat yang tidak menganggap KB adalah sebuah hal yang penting, dengan kata lain perhatian masyarakat akan program KB yang sedang ditargetkan oleh pemerintah sangat kurang sekali.

Selain itu, data BKKBN juga menunjukkan bahwa Provinsi Riau masih membutuhkan tambahan petugas atau penyuluh lapangan Keluarga Berencana (KB) sebanyak 1.201 untuk memaksimalkan penggarapan program KB.

Riau yang memiliki lebih dari 1.500 desa hanya memiliki 298 penyuluh aktif dari pemerintahan (PNS), hal ini tentu sangat kurang dari cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan penyuluhan. Hal ini juga dikarenakan keberadaan instansi KB di kabupaten dan kota hanya ditumpangkan pada dinas lain atau belum berdiri sendiri.

Pada penelitian ini diambil sampel dari penyuluh KB pada tiga kabupaten di Provinsi Riau, yaitu Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak, dan Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini mengingat dari kultur budaya melayu yang lebih homogen dan mirip diantara ketiga

kabupaten ini. Selain itu letak geografisnya juga tidak begitu berjauhan sehingga dapat lebih memudahkan dalam melakukan penelitian lapangan.

## Tinjauan Pustaka

### 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Prof. Veithsal Rivai, 2005) Menurut Gilbert (dalam Mangkunegara, 2006)

kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan uang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi
- c. Faktor individu
- d. Faktor lingkungan organisasi

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *process*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Dalam pengukuran kinerja pada pegawai penyuluh KB didasarkan pada beberapa variabel (Veithsal Rivai, 2005), yaitu :

- a. Kualitas, melihat dari bagaimana seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kuantitas, melihat dari seberapa banyak tingkat keberhasilannya dalam memenuhi tugas kerjanya.
- c. Efisiensi, pegawai yang memiliki inovasi-inovasi baru memiliki tingkat efisiensi yang tinggi dalam pelaksanaan kerjanya.
- d. Inisiatif, berhubungan dengan kewajiban dan target yang dibebankan.
- e. Transparansi, terdapat penyusunan wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan terbuka dalam organisasi/ instansi.

### 2. Program Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa ahli mengungkapkan pendapatnya sesuai dengan latar belakang keadaan dan pemikirannya saat itu, sehingga terdapat beberapa perbedaan kecil dalam mengartikan suatu hal. Namun dibalik itu, pengertian yang mereka ungkapkan mengandung satu pemikiran yang sama, yaitu pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai yang akan sangat berpengaruh pada tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Pendidikan dan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan/pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mengerjakan pekerjaan dalam rangka peningkatan produktivitas/kinerja. Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan kepada pegawai tentang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pelatihan adalah sebuah tanda dari manajemen yang baik. Sehingga pelatihan yang baik merupakan suatu hal yang vital bagi sebuah organisasi. (Dessler, 2006)

Sebelum melakukan program pendidikan dan pelatihan, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar program tersebut dapat bermanfaat bagi para pegawai yang mengikutinya. Faktor-faktor ini diungkapkan oleh Siagian (2009), diantaranya :

- a. Penentuan kebutuhan.
- b. Penentuan sasaran.
- c. Penetapan isi program.
- d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar.
- e. Pelaksanaan program.
- f. Identifikasi manfaat.
- g. Penilaian pelaksanaan program.

Pengaturan tentang pendidikan dan pelatihan PNS diatur dalam pasal 31 UU No. 43 Tahun 1999 ditekankan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Disamping pengaturan tersebut, peraturan terkini mengenai pendidikan dan pelatihan PNS adalah PP No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS.

Menurut Miftah Thoha (2010), dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk para pegawainya adalah pembinaan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, dan tersedianya anggaran dan syarat-syarat yang dipenuhi oleh pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan untuk pemilihan pegawai yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan didasarkan pada :

- a. Kebutuhan organisasi
- b. Alasan peningkatan kinerja
- c. Kemampuan pegawai
- d. Keterampilan pegawai
- e. Kepangkatan(promosi jabatan)

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006).

Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Siagian (2002), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Heidjrachman dan Husnan (2003) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Ada beberapa teori yang spesifik yang dapat menerangkan tentang motivasi antara lain; (1) *Hierarchy of need theory* , (2) *Herzberg two factor theory* dan (3) *McClelland Need For Achievement Theory*.

- a. *Hierarchy of need theory (Abraham Maslow' s hierarchy of needs)*

Maslow (Hasibuan, 2009). Mengemukakan tentang teori kebutuhan manusia yang dibagi kedalam lima tingkatan, yaitu :

- Kebutuhan fisiologis.
- Kebutuhan keamanan.
- Kebutuhan sosial.
- Kebutuhan penghargaan.
- Kebutuhan aktualisasi diri.

- b. *Herzberg Two Factor Theory (Teori Dua Faktor Herzberg)*

Herzberg, (dalam Hasibuan 2006) menyatakan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan suatu dasar sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Penelitian awal Herzberg melahirkan dua kesimpulan mengenai teori tersebut.

*Pertama*, ada serangkaian kondisi *ekstrinsik*, keadaan pekerjaan ( *job contex*), yang menyebabkan rasa tidak puas ( *dissatisfaction*) diantara para pegawai apabila kondisi ini tidak ada. Faktor ini mencakup ; (a) upah, (b) keamanan kerja interpersonal, (c) kondisi kerja, (d) status, (e) prosedur perusahaan, (f) mutu dari supervise teknis, dan (g) mutu dari hubungan diantara teman sejawat dan atasan/ bawahan.

*Kedua*, serangkaian kondisi *instrinsik*, kepuasan pekerjaan ( *job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivator yang meliputi ; (a) prestasi ( *achievement*), (b) pengakuan ( *recognition*), (c) Tanggungjawab ( *responsibility*), (d) kemajuan ( *advancement*), (e) pekerjaan itu sendiri ( *the work itself*), (f) kemungkinan berkembang ( *the possibility of growth*).

- c. *McClelland Need For Achievement Theory*
- Teori lain dikemukakan oleh McClelland (dalam Robbins, 2006). Teori ini terfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi ( *need for achievement*), kebutuhan berafiliasi ( *need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa ( *need for power*)”.

### 4. Lingkungan Kerja

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Kemampuan seseorang tidak saja disebabkan oleh potensi yang ada dalam dirinya (faktor internal), tetapi juga oleh faktor di luar dirinya (faktor eksternal/ lingkungan). Dalam artian ekologis, lingkungan adalah kesatuan ruang dalam segala benda, daya, keadaan, makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi perikehidupan.

Lingkungan juga sebuah sistem yang utuh, kolektivitas dari serangkaian subsistem yang saling berhubungan, saling bergantung dan fungsional satu sama lain, sehingga membentuk suatu kesatuan ekosistem yang utuh (Purba, 2002). Lingkungan dapat digolongkan dalam lingkungan fisik, lingkungan sosial,

dan lingkungan organisasi (Ainsworth *et al.*, 2002).

Dalam melihat lingkungan kerja pegawai penyuluh KB didasarkan pada dua keadaan, yaitu :

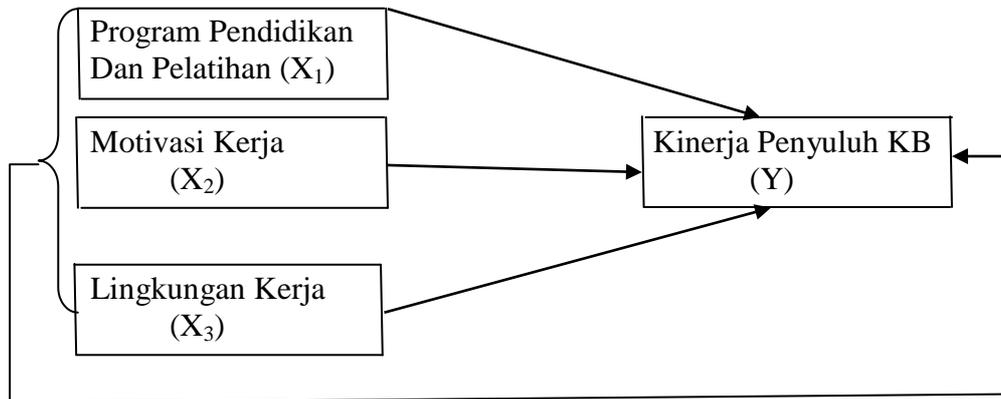
- a. Lingkungan kerja fisik, dalam hal ini lingkungan fisik pegawai dipengaruhi oleh ketersediaan informasi, ketersediaan sarana dan prasarana, dan

ketersediaan peralatan yang dapat mendukung pekerjaan.

- b. Lingkungan kerja non fisik, dalam hal ini, pegawai penyuluh KB dipengaruhi oleh dukungan masyarakat dan struktur organisasi yang jelas.

## Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Penelitian



## Hipotesis Penelitian

Dalam melihat hipotesis dalam penelitian ini dibagi berdasarkan urutan rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Diduga terdapat hubungan yang kuat dari faktor program pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja tenaga penyuluh KB di tiga Kabupaten Provinsi Riau.
2. Diduga terdapat hubungan yang kuat dari faktor motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga penyuluh KB di tiga Kabupaten Provinsi Riau.
3. Diduga terdapat hubungan yang kuat dari faktor lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga penyuluh KB di tiga Kabupaten Provinsi Riau.
4. Diduga terdapat hubungan yang kuat dari faktor program pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga penyuluh KB di tiga Kabupaten Provinsi Riau.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survai. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang

telah ditetapkan (Sugiyono: 2009).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel dari penelitian ini adalah 92 orang responden yang merupakan keseluruhan dari tenaga penyuluh KB yang terdapat pada daerah yang dijadikan objek penelitian.

## Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian.
2. Data sekunder yaitu, data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti internet, buku-buku, literatur-literatur, dan artikel yang relevan dan mendukung dengan tema penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner), wawancara dan observasi yang kemudian disusun menggunakan skala likert dengan ketentuan perhitungan skor skala 5 berikut ini:

- Untuk jawaban Sangat Setuju akan diberi nilai 5 (yang artinya sangat baik).
- Untuk jawaban Setuju akan diberi nilai 4 (yang artinya baik).

- Untuk jawaban Cukup Setuju akan diberi nilai 3 (yang artinya cukup).
- Untuk jawaban Kurang Setuju akan diberi nilai 2 (yang artinya kurang baik).
- Untuk jawaban Sangat Kurang Setuju akan diberi nilai 1 (yang artinya buruk).

$X_3$  : Lingkungan Kerja  
 $B_0$  : Konstanta  
 $B_{1..4}$  : Koefisien Regresi  
 $e$  : *error terms*

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1. Uji validitas

Validitas item kuesioner akan diuji dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing item (X). Uji validitas ini menggunakan program statistik SPSS.

#### 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun dan Effendi: 1989). Metode pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan program statistik SPSS.

### Metode Analisis Data

#### 1. Metode analisis deskriptif

Metode ini menginventarisasikan data-data yang diperlukan berupa kuesioner lalu memberikannya secara menyeluruh kepada responden, kemudian menganalisa data tersebut berdasarkan teori.

#### 2. Metode analisis kuantitatif

Metode ini menyusun alat ukur untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan dengan cara mengukur tingkat hubungan atau korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini digunakan metode regresi linier berganda dengan program SPSS. Adapun model regresi yang digunakan dalam mengestimasi variabel terikat dengan prediktor empat variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Penyuluh KB

$X_1$  : Program Pendidikan dan Pelatihan

$X_2$  : Motivasi Kerja

### Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar persentase kemampuan variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikatnya.

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (*error terms*) memiliki distribusi normal, seperti diketahui uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. (Imam Ghazali, 2006)

#### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Imam Ghazali, 2006). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2006), multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel bebas dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang erat satu sama lain. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi satu sama lain.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual (*error terms*) satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jadi heteroskedastisitas ini akan terjadi apabila varian e (pengganggu) tidak mempunyai penyebaran yang sama, sehingga model yang sudah dibuat menjadi kurang efisien.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Jika F hitung > F tabel, maka hipotesis 1 diterima. Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis 1 tidak diterima. Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

2. Uji t

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel bebas menerangkan variabel terikat dan berarti terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diteliti.

**Hasil Analisis**

**Pengujian Instrumen Penelitian**

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid serta layak tidaknya pertanyaan kuesioner yang mewakili indikator penelitian. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation* dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%, yaitu dengan memperhatikan jumlah sampel 92, sehingga  $df = N-2$  adalah 90. Selanjutnya merujuk pada  $r_{tabel}$ , maka didapat nilai sebesar 0,205. Apabila nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , maka indikator pertanyaan kuesioner dikatakan sah, begitu pula sebaliknya (Imam Ghazali : 2006). Hasil dari pengujian validitas pada penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh keseluruhan hasil Korelasi Pearson ( $r_{hitung}$ ) per indikator dalam kuesioner pada setiap variabel adalah lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 1 Uji Validitas untuk Variabel Y (Kinerja)**

No	Korelasi Pearson ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.722	0.205	Valid
2	0.648	0.205	Valid
3	0.716	0.205	Valid
4	0.473	0.205	Valid
5	0.629	0.205	Valid
6	0.631	0.205	Valid
7	0.640	0.205	Valid
8	0.674	0.205	Valid
9	0.603	0.205	Valid
10	0.609	0.205	Valid

**Tabel 2 Uji Validitas untuk Variabel  $X_1$  (Program Pendidikan dan Pelatihan)**

No	Korelasi Pearson ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.728	0.205	Valid
2	0.760	0.205	Valid
3	0.808	0.205	Valid
4	0.742	0.205	Valid
5	0.673	0.205	Valid
6	0.734	0.205	Valid
7	0.816	0.205	Valid
8	0.806	0.205	Valid
9	0.775	0.205	Valid
10	0.712	0.205	Valid

**Tabel 3 Uji Validitas untuk Variabel  $X_2$  (Motivasi)**

No	Korelasi Pearson ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.625	0.205	Valid
2	0.688	0.205	Valid
3	0.706	0.205	Valid
4	0.733	0.205	Valid
5	0.526	0.205	Valid
6	0.693	0.205	Valid
7	0.696	0.205	Valid
8	0.687	0.205	Valid
9	0.659	0.205	Valid
10	0.575	0.205	Valid

**Tabel 4 Uji Validitas untuk Variabel  $X_3$  (Lingkungan Kerja)**

No	Korelasi Pearson ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.674	0.205	Valid
2	0.725	0.205	Valid
3	0.724	0.205	Valid
4	0.672	0.205	Valid
5	0.619	0.205	Valid
6	0.673	0.205	Valid
7	0.537	0.205	Valid
8	0.625	0.205	Valid
9	0.761	0.205	Valid
10	0.721	0.205	Valid

2. Uji reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha di atas 0,60, begitupula sebaliknya (Imam Ghozali : 2005). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5

Uji Reliabilitas dengan menggunakan SPSS

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
Kinerja	0.832	Reliabel
Diklat	0.915	Reliabel
Moivasi	0.855	Reliabel
Lingkungan	0.866	Reliabel

Jika variabel X

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan jawaban responden penulis kemudian melakukan interpretasi sesuai dengan uji skala likert sesuai dengan ketentuan yang telah dijabarkan sebelumnya.

a. Kinerja

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa total skor jawaban responden diperoleh sebesar 3666 dengan nilai minimal sebesar 920, nilai maksimal sebesar 4600, nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, rata-rata sebesar 3,98. Angka 3,98 ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau berada pada kategori baik. Selanjutnya akan dilihat kinerja penyuluh KB pada tiap-tiap kabupaten yang dijadikan objek penelitian

b. Program Pendidikan dan Pelatihan

Dari hasil perhitungan didapatkan total skor jawaban responden diperoleh sebesar 3275 dengan nilai minimal sebesar 920, nilai maksimal sebesar 4600, nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, rata-rata sebesar 3,56. Angka ini menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan di Provinsi Riau berada pada kategori baik.

c. Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan didapatkan total skor jawaban responden diperoleh sebesar 3036 dengan nilai minimal sebesar 920, nilai maksimal sebesar 4600, nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, rata-rata sebesar 3,33. Angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja penyuluh KB di Provinsi Riau berada

pada kategori cukup.

d. Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan didapatkan total skor jawaban responden diperoleh sebesar 2887 dengan nilai minimal sebesar 920, nilai maksimal sebesar 4600, nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, rata-rata sebesar 3,13. Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori cukup

2. Analisis Kuantitatif

Dari hasil tersebut dapat dituliskan persamaan regresi untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 20,467 + 0,349X_1 + 0,152X_2 + 0,060X_3 + e$$

Artinya :

1 (program pendidikan dan pelatihan) dinaikkan sebesar 10%, maka akan meningkatkan variabel Y (kinerja penyuluh KB) sebesar 3,49%.

- Jika variabel X<sub>2</sub> (motivasi) dinaikkan sebesar 10%, maka akan meningkatkan variabel Y (kinerja penyuluh KB) sebesar 1,52%.

- Jika variabel X<sub>3</sub> (lingkungan kerja dinaikkan sebesar 10%, maka akan meningkatkan variabel Y (kinerja penyuluh KB) sebesar 0,60%

Pengujian Asumsi Klasik

1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam penelitian ini nilai R<sup>2</sup> yang didapatkan adalah 0,441 atau 44,1%. Artinya, kinerja penyuluh KB dipengaruhi oleh faktor program pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 45,9%, sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

2. Uji normalitas

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS diperoleh grafik dengan kumpulan data berada di sekitar garis diagonal, dengan kata lain dikatakan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal

3. Uji autokorelasi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$ , maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Dari tabel statistik Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dengan jumlah variabel bebas = 3, dan jumlah observasi yang dijadikan sampel dalam penelitian = 92, didapatkan  $dL = 1,5941$  dan  $dU = 1,7285$ . Dengan nilai  $d = 2,026$  artinya nilai  $d$  terletak antara nilai  $dU$  dan  $(4-dU)$ , atau dapat ditulis sebagai berikut :

$dU (1,7285) < d (2,026) < 4-dU (2,2715)$ , dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

#### 4. Uji multikolinearitas

Dari hasil perhitungan nilai VIF atau korelasi yang dilakukan untuk regresi yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**VIF dan Koefisien Toleransi dengan menggunakan SPSS**

Variabel	Collinearity Statistik		
	Tolerance	VIF	Ket.
Diklat	0.549	1.820	Tidak terdapat Multikolies
Motivasi	0.458	2.184	Tidak terdapat Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistik		
	Tolerance	VIF	Ket.
Lingkungan	0.590	1.696	Tidak terdapat Multikolin earitas

#### 5. Uji heteroskedastisitas

Dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikatnya dengan nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusannya dapat dijelaskan seperti berikut ini.

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil gambar didapatkan bahwa titik-titik menyebar di antara titik nol secara acak. Hal ini mengindikasikan atau dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 25,491, sedangkan  $F_{tabel}$  pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ) adalah sebesar 3,100 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau berpengaruh signifikan. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya atau program pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau secara bersama-sama (simultan).

#### 2. Uji t

Dari nilai  $t_{tabel}$  yang didapatkan yaitu  $t = 1,662$ , maka diperoleh hasil yang berbeda-beda pada tiap variabel bebas. Variabel program pendidikan dan pelatihan memiliki nilai  $t_{hitung} = 4,598$  yang berarti lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , artinya bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau. Sedangkan hubungan parsialnya yang ditunjukkan oleh  $r^2$  parsial sebesar 44,0% menunjukkan adanya hubungan yang bermakna dan paling dominan diantara kedua variabel lainnya dalam model regresi.

Selanjutnya untuk variabel motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,704$  yang berarti lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,662$ , dengan kata lain diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau. Hubungan parsial yang ditunjukkan oleh  $r^2$  parsial diperoleh nilai sebesar 17,9%, yang menampilkan nilai yang signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikatnya (kinerja penyuluh KB). Variabel ketiga yaitu lingkungan kerja yang memiliki  $t_{hitung} = 0,804$  yang berarti juga lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1,662$ , berikut nilai  $r^2$  parsial sebesar 8,5%, dengan kata lain bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau. Hal ini juga tercermin dari hasil tanggapan responden melalui kuesioner yang disebar, bahwa sebagian besar pertanyaan yang diajukan peneliti ditanggapi hanya sampai pada level cukup. Bahkan untuk ketersediaan sarana dan

prasarana dalam menunjang kegiatan penyuluhan dirasakan sangat kurang bagi para penyuluh KB.

### Kesimpulan

1. Faktor program pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,598 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,662, dengan  $r^2$  parsial sebesar 44,0%. Artinya, jika program pendidikan dan pelatihan ditingkatkan, maka akan meningkatkan pula kinerja dari penyuluh KB di Provinsi Riau.
2. Faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,704 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,662, dengan  $r^2$  parsial sebesar 17,9%. Artinya, jika pemberian hal-hal yang mendorong motivasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan pula kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau.
3. Faktor lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,804 yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,662, dengan  $r^2$  parsial sebesar 8,5%. Artinya, jika fasilitas-fasilitas dalam lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan pula kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau, namun peningkatannya tidak akan terlalu bermakna.
4. Faktor program pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau secara bersama-sama. Hal ini diperlihatkan dari nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh yaitu 25,491, yang berarti lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,100, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 46,5%. Artinya, program pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja penyuluh KB di Provinsi Riau sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar model regresi yang diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, M., Smith S. Dan A. Millership. 2002. *Managing Performance Managing People*. Terjemahan. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Paramita Rahayu. Jilid 1 Edisi Ke-Sepuluh. Indeks. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Miftah, Thoha. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta.
- Purba, J. 2002. *Pengelolaan Lingkungan Sosial*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat Cetakan Kesepuluh. BPF. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ke-Dua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-Tujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofyan. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suwandi, Supardi dan Anwar Sukanto. 2004. *Teori Kinerja Karyawan*. Rineke Cipta. Jakarta.