

**PENGARUH TEKANAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA SUB PPKBD DI KECAMATAN GOMBONG**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Blandina Kriswi Anggraeni
NIM : 135501425
Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2017

**PENGARUH TEKANAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA SUB PPKBD DI KECAMATAN GOMBONG**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Blandina Kriswi Anggraeni
NIM : 135501425
Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, April 2017

Penulis,



Blandina Kriswi Anggraeni

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH TEKANAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUB PPKBD DI KECAMATAN GOMBONG

Disusun Oleh

Nama Mahasiswa : Blandina Kriswi Anggraeni
NIM : 135501425
Program Studi : Manajemen SI

Kebumen, Desember 2016

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing



Siti Nur Azizah, S.E, M.M

PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 10 Juni 2017

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Blandina Kriswi Anggraeni
N.I.M : 135501425
Program Studi : Manajemen S1



Anggota

Parmin, S.E., M.M.

Anggota

Harini Abrilia Setyawati, S.E., M.Si.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



Aris Susetyo, S.E., M.M., Ak.

MOTTO

“Waktu adalah modal utama dalam hidup kita, maka berbahagialah bagi siapa pun yang pandai mengatur dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak berlalu sia-sia”.

“Untuk siapapun yang ingin dunia harus dengan ilmu, ingin akhirat harus dengan ilmu. Bila ingin dunia dan akhirat harus dengan ilmu”.

“Bekerja keras adalah bagian dari fisik. Bekerja cerdas merupakan bagian dari otak. Sedangkan bekerja ikhlas adalah bagian dari hati”.

“Kegagalan jangan membuat putus asa, tapi kita harus mengembangkan potensi yang ada pada diri kita dan mengembangkan kemampuan untuk menghasilkan prestasi yang maksimal”.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibuku tercinta terima kasih untuk semua doa restu, kasih sayang, kesabaran dan dukungan moral yang diberikan.
2. Adikku tersayang terima kasih atas semua doa dan dukungannya.
3. Mbah uti tersayang terima kasih atas semua doa dan dukungannya.
4. Sahabat, teman dan kakak terbaikku mba wulan, terima kasih atas semua doa dan dukungannya.
5. Ibu Siti Nur Azizah S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, dan bimbingannya.
6. Teman-teman satu angkatan terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work pressure, work commitment and motivation on the performance of Sub PPKBD in UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.

Variables in this study consist of two types of independent variables that include work pressure, work commitment, and motivation. While the dependent variable includes performance. The population in this study were all Sub PPKBD in UPT. BPPKB, totaling 87 people. Respondents were drawn as many as 87 people, so all members of the population sampled (study population). The research method is quantitative analysis and the data then be analyzed by the statistical technique of multiple linear regression analysis. The regression models then be tested by the classical assumption in order to qualify the model, so the model can fit the effect of independent variables on the dependent variables. Regression calculation results are tested by t-test, F-test and coefficient of determination.

The result of this research indicate that the variables work pressure, work commitment and motivation give positive and significant influence to performance either partially or simultaneously. Later analysis of the coefficient of determination (Adjusted R Square) work pressure (X1), work commitment (X2) and motivation (X3) effect by 42,3% to variable performance (Y), while the remaining 57,7% is explained by other factors outside the model.

Keywords: Working Pressure, Work Commitment, Motivation, Performance

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu variabel bebas yang meliputi tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi. Sedangkan variabel terikat meliputi kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Sub PPKBD di UPT. BPPKB yang berjumlah 87 orang, jadi semua anggota populasi dijadikan sampel (penelitian populasi). Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif dan data dianalisis dengan menggunakan statistik analisis regresi linear berganda, model regresi di uji menggunakan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Kemudian analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel tekanan kerja (X1), komitmen kerja (X2) dan motivasi (X3) memberikan pengaruh sebesar 42,3% terhadap variabel kinerja (Y), sedangkan 57,7% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Kata kunci: Tekanan kerja, Komitmen Kerja, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim....

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan teladan hidup, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombang”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana pada jenjang Strata 1 (S1) di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Ibu Siti Nur Azizah S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, bimbingan dan petunjuk dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
2. Segenap Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen terima kasih untuk ilmu bermanfaat yang telah diajarkan.
3. Semua pegawai dan responden yang ada di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang terima kasih atas kesediaannya meluangkan waktu dan kerjasama demi kelancaran skripsi ini.

4. Ibuku tercinta terima kasih untuk semua doa restu, kasih sayang, kesabaran dan dukungan moral yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
5. Adikku tersayang terima kasih atas semua dukungan dan doa .
6. Buat teman-teman satu angkatan terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Kebumen, April 2017

Penulis,

Blandina Kriswi Anggraeni

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Batasan Masalah	12
1.4. Tujuan Penelitian	13
1.5. Manfaat Penelitian	14
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Kinerja	15
2.1.2. Tekanan Kerja	29
2.1.3. Komitmen Kerja	43
2.1.4. Motivasi.....	49
2.2. Penelitian Terdahulu	57
2.3. Kerangka Teoritis	58
2.4. Hipotesis	58

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian	59
3.1.1. Obyek Penelitian	59
3.1.2. Subyek Penelitian	59
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	59
3.2.1. Variabel Penelitian	59
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	60
3.3. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data	63
3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data	64
3.4.1. Data	64
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	65
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian.....	66
3.5.1. Populasi	66
3.5.2. Sampel	67
3.6. Metode Analisis Data.....	67
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	68
3.6.2. Analisis Statistika	68
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	71
3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda	74
3.6.5. Uji Hipotesis.....	75

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum UPT. BPPKB Gombang	78
4.1.1. Sejarah UPT. BPPKB Gombang.....	78
4.1.2. Visi dan Misi UPT. BPPKB Gombang.....	79
4.1.3. Struktur Organisasi.....	79
4.1.4. Uraian Pekerjaan	80
4.2. Analisis Deskriptif	82
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	82
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	84

4.2.4. Deskripsi Variabel Berdasarkan Kuesioner	85
4.3. Analisis Statistika	91
4.3.1. Uji Validitas	91
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	94
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	95
4.3.4. Uji Regresi Linear Berganda	99
4.3.5. Uji Hipotesis.....	101
4.4. Pembahasan dan Implikasi.....	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	109
5.2. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I-1 Perkiraan Permintaan Masyarakat (PPM).....	4
II-1 Penelitian Terdahulu	57
III-1 Indikator dan Distribusi Variabel Kinerja pada Kuesioner.....	61
III-2 Indikator dan Distribusi Variabel Tekanan Kerja pada Kuesioner	61
III-3 Indikator dan Distribusi Variabel Komitmen Kerja pada Kuesioner	62
III-4 Indikator dan Distribusi Variabel Motivasi pada Kuesioner	63
IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	83
IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	84
IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	85
IV-4 Hasil Tabulasi Variabel Tekanan Kerja	86
IV-5 Hasil Tabulasi Variabel Komitmen Kerja.....	88
IV-6 Hasil Tabulasi Variabel Motivasi	89
IV-7 Hasil Tabulasi Variabel Kinerja.....	90
IV-8 Hasil Uji Validitas Tekanan Kerja	92
IV-9 Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja.....	93
IV-10 Hasil Uji Validitas Motivasi	93
IV-11 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	94
IV-12 Hasil Uji Reliabilitas.....	95
IV-13 Hasil Uji Multikolinearitas	96
IV-14 Hasil Uji Heterokedastisitas	97
IV-15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	99
IV-16 Hasil Uji Hipotesis Parsial	102
IV-17 Hasil Uji Hipotesis Simultan	103
IV-18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	103
IV-19 Hasil Uji Variabel Dominan	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
I-1	Kerangka Teoritis	58
IV-1	Struktur Organisasi UPT. BPPKB Kecamatan Gombong.....	80
IV-2	Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas	97
IV-3	Grafik Hasil Uji Normalitas	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	
2. Data Responden	
3. Tabulasi Hasil Jawaban Responden.....	
4. Hasil Uji Validitas dan Regresi.....	
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	
6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	
7. Hasil Uji Hipotesis	
8. Surat Keterangan Skripsi	
9. Kartu Konsultasi Skripsi	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Program kependudukan Keluarga Berencana (KB) merupakan suatu gerakan yang utuh untuk merencanakan keluarga. Program ini digagas oleh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB). Konsep yang menyeluruh dari program ini merupakan solusi untuk kondisi kependudukan di Indonesia yang sangat kompleks. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen, jumlah penduduk di Kabupaten Kebumen tahun 2016 sekitar 1.188.622 jiwa dan sebesar 47.827 jiwa merupakan penduduk di Kecamatan Gombang. Kualitas penduduk dapat dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) seperti kesehatan dengan angka kematian ibu dan bayi, pendidikan hingga perekonomian yang tergolong cukup baik dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 66,87%.

Berdasarkan hal tersebut untuk meningkatkan kualitas penduduk, salah satunya adalah dengan melaksanakan program kependudukan dan Keluarga Berencana. Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang diperlukan dengan peran serta masyarakat dalam mensosialisasikan program Keluarga Berencana yang berkualitas. BPPKB memiliki tugas dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang

pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan dan keluarga berencana, mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, kesejahteraan dan perlindungan anak serta keluarga kecil bahagia sejahtera. (www.bppkb.kebumenkab.go.id).

Berbagai program yang dimiliki oleh BPPKB seperti Pelayanan KB, Pelayanan KIE, PPKS, TESA dan P2TP2A tentunya memerlukan peran serta masyarakat untuk mensukseskannya. Salah satunya yakni dengan adanya peran dari Sub Pembantu Pembina Keluarga Berencana Daerah (PPKBD). Sub PPKBD sangat diperlukan keikutsertaannya dalam mensosialisasikan program-program yang ada di UPT. BPPKB dikarenakan Sub PPKBD merupakan kader yang berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga mengetahui karakteristik masyarakat dan merupakan ujung tombak dalam suksesnya sosialisasi program-program yang ada.

Keberadaan Sub PPKBD menjadi sangat penting ketika melihat kondisi nyata di lapangan bahwa jumlah petugas PLKB di Kecamatan Gombong hanya 2 orang menyebabkan pelaksanaan tugas yang tidak efektif. Disinilah keberadaan dari Sub PPKBD di UPT. BPPKB sebagai solusi untuk mengatasi keterbatasan tenaga penyuluh program KB di masyarakat.

Peran Sub PPKBD antara lain membantu pemerintah desa atau kelurahan (tingkat RW atau RT) dalam mengelola program Keluarga Kecil Berencana (KKB), memberi edukasi tentang KB kepada masyarakat,

memberikan penyuluhan dan konseling KB, serta memiliki peranan besar bagi pendataan keluarga yang nantinya data ini akan digunakan oleh UPT. BPPKB untuk mengetahui kondisi keluarga yang ada di wilayahnya.

Wilayah kerja Sub PPKBD yang ada di Kecamatan Gombong, terbagi menjadi 12 Desa dan 2 Kelurahan yang masing-masing Sub PPKBD akan menangani wilayah RW yang ada di Desa atau Kelurahan tersebut. Cakupan wilayah yang luas ini, tentunya akan sangat berdampak pada hasil kinerja Sub PPKBD sendiri dan ditambah faktor-faktor yang berasal dari Sub PPKBD seperti rendahnya kualitas sumber daya manusia, tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi juga akan mempengaruhi kualitas kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ada di organisasi. Salah satunya yakni data yang dihasilkan dalam proses pendataan keluarga yang kurang *valid*.

Menurut Sutrisno (2010:171), mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong, dapat diukur dari beberapa hal antara lain dari kualitas laporan pendataan yang diberikan oleh masing-masing sub PPKBD dan jumlah target asektor yang

dicapai setiap bulannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari UPT. BPPKB Kecamatan Gombong, hasil laporan pendataan yang diberikan masih menunjukkan data yang kurang *valid*. Hal ini dapat dilihat dengan mencocokkan jumlah PUS dengan total PA (Peserta Aktif). Sedangkan untuk pencapaian target aseptor dilihat dari jumlah calon peserta KB baru dan peserta KB aktif yang terdaftar atau dapat diketahui dengan menggunakan rumus yang digunakan untuk menguji hasil laporan yang diberikan yakni dengan membagi jumlah peserta *unmidnit* dengan jumlah Pasangan Usian Subur (PUS).

Berdasarkan data PPM dari tahun 2014 hingga tahun 2016, dapat dikatakan bahwa pencapaian kinerja Sub PPKBD belum menunjukkan pencapaian yang maksimal. Hal ini terlihat seperti dalam tabel yang menunjukkan bahwa kinerja Sub PPKBD dari tahun ke tahun masih relatif sama. Selain itu dapat juga dilihat dari pencapaian jumlah Pasangan Usia Subur (PUS) yang tidak menjadi Peserta KB Aktif (PA) dan Peserta KB Baru (PB). Hal ini tentunya tidak terlepas dari beberapa hal yakni tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi.

Tabel I-1
Perkiraan Permintaan Masyarakat (PPM)

Tahun	PUS	PPM PA	PPM PB	PUS Bukan KB
2014	7.590	5.921	1.341	1.669
2015	7.154	5.572	1.452	1.582
2016	7.160	5.048	1.564	1.839

Sumber: UPT. BPPKB Kecamatan Gombong, 2016

Berdasarkan tabel diatas dari jumlah PUS yang ada, pada tahun 2014 sebanyak 1.669 PUS tidak menjadi peserta KB atau sebesar 22%. Tahun 2015 sebanyak 1.582 PUS tidak menjadi peserta KB atau sebesar 22,1%. sedangkan tahun 2016 sebanyak 7.160 PUS tidak menjadi peserta KB atau sebesar 21,8%. Jika dilihat, penambahan jumlah PUS yang bukan KB ini disebabkan karena menurunnya kinerja dari Sub PPKBD tersebut.

Permasalahan mengenai kinerja adalah permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak-pihak dalam organisasi, karena itu organisasi perlu mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja Sub PPKBD. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Sub PPKBD akan membuat pihak organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya agar sesuai dengan harapan organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah tekanan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Logahan (2009), tekanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Tekanan kerja adalah kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996).

Menurut Robins dalam Efendi (2002), menyatakan bahwa adanya tekanan kerja tidak dengan sendirinya menggambarkan kinerja yang lebih

rendah. Bukti menunjukkan bahwa tekanan dapat berpengaruh secara positif atau negatif bagi kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat tekanan yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tetapi jika tingkat tekanannya tinggi atau bahkan tingkat sedang namun berkepanjangan, akhirnya kinerja akan merosot.

Setiap Sub PPKBD yang ada di Kecamatan Gombong memiliki tekanan kerja tersendiri yang mengakibatkan kinerja Sub PPKBD tersebut tinggi atau rendah. Bila Sub PPKBD menilai bahwa tekanan kerja yang diberikan berdampak positif seperti batas waktu penyeteran rekap data jumlah peserta KB, dan target aseptor, ini akan berdampak pada kinerja Sub PPKBD yang tinggi. Namun berbanding terbalik dengan tekanan kerja yang dianggap negatif seperti merasa bahwa tugas yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan bahkan membebani, tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja Sub PPKBD yang menurun.

Batas waktu penyeteran rekap data dan target jumlah aseptor merupakan salah satu permasalahan yang mempengaruhi tekanan kerja. Hal ini merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi untuk menunjukan sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh Sub PPKBD dalam hal ini pada indikator beban kerja yang diterima. Semakin lama Sub PPKBD melakukan penyeteran data, kurang validnya pelaporan data dan tidak terpenuhinya jumlah aseptor maka kinerja yang ditunjukan oleh Sub PPKBD tersebut akan semakin rendah. Berbanding terbalik saat Sub

PPKBD melakukan penyetoran data sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dan terpenuhinya jumlah aseptor, hal ini menunjukkan kinerja Sub PPKBD yang tinggi.

Selain permasalahan pada beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran juga merupakan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari tekanan kerja. Konflik peran muncul ketika Sub PPKBD terbelah konsentrasinya dalam pekerjaan. Hal ini mengingat bahwa Sub PPKBD merupakan tenaga sukarela yang membantu proses pendataan dan penyuluhan yang mayoritas merupakan ibu rumah tangga. Sedangkan ambiguitas peran muncul ketika Sub PPKBD tidak mengetahui secara jelas mengenai tanggung jawab dan tupoksi dari pekerjaannya yang disebabkan kurangnya koordinasi dan pelatihan Sub PPKBD, maupun hal-hal yang berasal dari dalam individu tersebut. Ambiguitas dan konflik peran tentunya akan membuat Sub PPKBD sulit berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berakibat pada kualitas data yang kurang valid dan kurangnya ketelitian dalam hasil olah data.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja dari Sub PPKBD adalah komitmen kerja. Menurut Rahmawati (2016), menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sementara pengertian komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan organisasi serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2006:65).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mowday (1983), ada beberapa hal yang mempengaruhi komitmen kerja antara lain berasal dari karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktural organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi. Berdasarkan teori ini komitmen kerja Sub PPKBD dikatakan berasal dari karakteristik personal dilihat dari usia dan tingkat pendidikan, karakteristik pekerjaan seperti ambiguitas dan konflik peran, dan pengalaman kerja yakni seberapa besar keterikatan individu dengan organisasi.

Sub PPKBD yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerjanya. Sedangkan ketika komitmen kerja yang dimiliki Sub PPKBD tersebut rendah, hal ini tentu akan berdampak pada kinerjanya bahkan akan mempengaruhi kinerja yang ada di UPT. BPPKB. Komitmen kerja yang tinggi ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab yang besar akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki loyalitas yang tinggi, dan merasa menjadi bagian dari organisasi. Sedangkan komitmen kerja sub PPKBD yang rendah ditunjukkan dengan kualitas dari hasil pekerjaannya yang tidak sesuai standar.

Permasalahan lain yang muncul pada Sub PPKBD berkenaan pada komitmen kerja antara lain komitmen kerja yang muncul dikarenakan faktor nilai ekonomi atau bisa disebut dengan komitmen berkelanjutan. Sub PPKBD merasa tetap berada di organisasi merupakan keputusan yang sangat perlu untuk dilakukan sekarang daripada dengan meninggalkan organisasi dikarenakan faktor ekonomi yang berupa insentif yang di dapat

sebagai Sub PPKBD. Namun dengan komitmen kerja dalam bentuk komitmen berkelanjutan ini, Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang menjadi lebih sering mengeluh terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Secara keseluruhan, komitmen kerja dari Sub PPKBD di Kecamatan Gombang dinilai sudah baik karena rata-rata lamanya Sub PPKBD tersebut bekerja lebih dari 5 tahun bahkan ada yang lebih dari 20 tahun. Namun, baiknya komitmen kerja dari Sub PPKBD tersebut tidak menjamin bahwa kinerja dari Sub PPKBD tersebut juga baik yang terlihat dari masih seringnya ditemukannya hasil laporan yang kurang teliti dan tidak terpenuhinya target.

Motivasi merupakan faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja dari Sub PPKBD di Kecamatan Gombang terutama motivasi dari PLKB. Menurut Hasibuan (2005:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dianggap penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Hasibuan (2008:150), menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua jenis yakni motivasi positif dan motivasi negatif. Berdasarkan teori ini, motivasi dari Sub PPKBD dapat berasal dari seberapa baik Sub PPKBD menjalani dan memahami pekerjaannya. Motivasi yang diperoleh dari Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kecamatan Gombong dapat berupa motivasi positif maupun negatif. Motivasi positif seperti pimpinan memberikan motivasi berupa insentif yang diberikan setiap tiga bulan dan penghargaan bagi Sub PPKBD yang memiliki kinerja terbaik. Sedangkan motivasi negatif, pimpinan memberikan motivasi berupa pemberian tambahan tugas-tugas ataupun tanggung jawab dan teguran.

Rapat koordinasi kecamatan untuk wilayah Gombong diadakan setiap tiga bulan sekali kepada seluruh Sub PPKBD yang ada, guna meningkatkan motivasi dan evaluasi kinerja. Selain itu pemberian motivasi berupa rapat koordinasi desa untuk evaluasi kinerja dilakukan setiap bulan untuk masing-masing desa maupun keluarahan yang ada. Peranan motivasi juga sangat berpengaruh terhadap setiap individu dalam memacu semangat kerja, dan memberikan daya dorong terhadap kinerja. Motivasi yang baik dan sampai kepada Sub PPKBD akan membuat kinerja Sub PPKBD meningkat. Sedangkan ketika motivasi yang diberikan oleh PLKB tersebut tidak sampai kepada Sub PPKBD akan berdampak negatif kepada kinerjanya.

Motivasi yang selama ini diberikan kepada Sub PPKBD Kecamatan Gombong berupa daya dorong melalui komunikasi, insentif maupun

penghargaan sebagai Sub PPKBD terbaik dilakukan agar memacu semangat dalam bekerja. Namun demikian, hal ini masih belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya yang dapat dilihat dari hasil kinerjanya yakni bahwa sebelum dan sesudah diberikan motivasi, kinerja Sub PPKBD masih relatif sama dan belum adanya peningkatan.

Adanya permasalahan yang terjadi seperti kurangnya tanggung jawab, ambiguitas peran, konflik peran, munculnya tekanan kerja, motivasi, dan komitmen kerja Sub PPKBD akan berdampak pada kualitas penyeteroran data, dan target yang tercapai. Melihat permasalahan yang muncul tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong?
4. Bagaimana pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah Sub PPKBD yang ada di Kecamatan Gombong.
2. Variabel yang akan diteliti adalah:
 - a. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010:171). Indikator yang digunakan untuk penilaian kinerja Sub PPKBD akan dibatasi pada faktor kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
 - b. Tekanan kerja merupakan kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996). Indikator yang digunakan untuk

penilaian tekanan kerja Sub PPKBD akan dibatasi pada faktor beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.

- c. Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008). Indikator yang digunakan untuk penilaian komitmen kerja Sub PPKBD akan dibatasi pada faktor *affective commitmen*, *normative commitment* dan *continuance commitmen*.
- d. Motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005:143). Indikator yang digunakan untuk penilaian motivasi Sub PPKBD akan dibatasi pada daya dorong, tanggung jawab, dan kewajiban.

1.4. Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan tujuan dilakukannya penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Sub Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau masukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi terhadap kinerja dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi PLKB dan UPT. BPPKB Kecamatan Gombong dalam mengelola Sub PPKBD yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

1.6. Landasan Teori

1.6.1. Kinerja

1.6.1.1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu faktor yang digunakan oleh organisasi untuk menentukan penilaian pencapaian hasil kerja organisasi, individu maupun kelompok sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja dalam organisasi, merupakan sebuah hasil dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam suatu organisasi seorang atasan sering tidak memperhatikan mengenai kinerja bawahannya kecuali kinerja bawahannya sudah sangat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering seorang atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja bawahannya yang telah menurun sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akan berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan yakni dengan adanya kinerja yang menurun.

Menurut Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian kualitas yang dimaksud disini adalah kualitas yang dilihat dari segi kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam suatu pekerjaan sedangkan untuk faktor kuantitas dapat dilihat dari segi jumlah atau seberapa banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Menurut Rivai (2004:309), “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Sedangkan menurut Simamora (2006:339), “menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

Hasibuan (2001:34), mengemukakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Sedangkan Sutrisno (2010:171), didalam bukunya

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam pencapaian tujuan *output* atau hasil seperti kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan maupun hal lainnya dan tujuan lain yang diinginkan oleh organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya yang memiliki kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

2. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Sutisno (2010:172), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan

sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti malas, rajin, dan kecerdasan seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2012:14), mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2009:13) yaitu:

- a. Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*), faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha dalam mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai adalah harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, dan mampu secara fisik, memahami tujuan utama serta target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja, dapat dikatakan bahwa faktor internal dan eksternal merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel (2010:190), mengemukakan bahwa “penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa “penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”.

Rivai (2006), menyatakan pada dasarnya tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu dan tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan.

a. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Banyak organisasi yang menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau. Hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk mengetahui potensi karyawan. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu adalah:

- 1) Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.

- 2) Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan pengembangan karyawan.
 - 3) Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
- b. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan
- 1) Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
 - 2) Membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam organisasi.
 - 3) Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak– banyaknya pada organisasi.
 - 4) Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
 - 5) Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara

terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang lebih tinggi.

- 6) Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Simamora (2006:344), tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan evaluasi

Hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis evaluasi reguler terhadap kinerja anggota organisasi. Apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dapat dipromosikan dan seterusnya berpijak pada informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja. Seorang atasan menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan untuk menilsai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

- b. Tujuan pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian dapat pula digunakan untuk memudahkan pengembangan pribadi

anggota organisasi. Dalam pendekatan pengembangan, seorang atasan mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dalam penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh masing-masing organisasi.

Aspek penilaian kinerja seperti yang telah dijelaskan oleh Robbins (2006:260) dan Mangkunegara (2009:75) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yakni kualitas, kuantitas, efefitas, kemandirian, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, ketepatan waktu dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil beberapa indikator yang digunakan sebagai penilaian kinerja antara lain kualitas, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja yang dipergunakan pada penelitian ini telah sesuai dengan aspek-aspek yang ingin dinilai dari kinerja pegawai.

5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk membantu suatu organisasi dalam menentukan atau menilai aktivitas-aktivitas yang sulit dinilai seperti keuntungan

pengembangan kepemimpinan, perjanjian, layanan, dan kepuasan kemajuan terhadap sasaran suatu organisasi.

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan

mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Ada beberapa pengukuran atau indikator-indikator kinerja pegawai menurut Gomes (2003:134), adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work*. Merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. *Quality of work*. Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge*. Merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*. Merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul atau ada.
- e. *Cooperation*. Merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
- f. *Dependability*. Merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- g. *Initiative*. Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*. Merupakan menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Jika ukuran dalam pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang telah dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, terdiri dari:

- a. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- d. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Wibowo (2007:101), mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif, karena kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Namun kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik.

Pendapat lainnya menurut Purnomo (2004:3), indikator kinerja antara lain:

- a. Kepemimpinan, dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pimpinan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Motivasi, dapat diukur melalui tingkat produktifitas, tingkat absensi, tingkat kualitas hasil pekerjaan, tingkat upah dan adanya promosi (*reward*).
- c. Lingkungan Kerja, meliputi pemilihan dan penempatan

pekerja, pendidikan dan pelatihan, rancangan tugas serta penilaian dan imbalan kerja.

Berdasarkan pengertian indikator kinerja yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa indikator yang selalu berpengaruh terhadap kinerja yakni indikator kualitas dan kuantitas kerja yang merupakan indikator penilai kinerja apakah kinerja yang dihasilkan telah optimal atau tidak dalam suatu organisasi.

1.6.2. Tekanan Kerja

1. Definisi Tekanan Kerja

Menurut Montgomery *et al.*, (1996), mengemukakan bahwa:

“Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan”.

Dalam diskursus psikologi, Beehr dan Franz (dikutip Tarupolo, 2002:17), menyebut bahwa *stress* atau tekanan biasanya didefinisikan dengan tiga cara, yaitu sebagai rangsangan lingkungan yaitu kekuatan yang ditimpakan atas individu, sebagai respon fisik ataupun psikologis individu atas kekuatan lingkungan tersebut, dan sebagai interaksi antara

kedua peristiwa tersebut.

Anne Spurgeon (2005:361), yang menyatakan “Tekanan kerja sebagai tekanan (*stress*) yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan atas individu dengan kemampuannya guna memenuhi tuntutan tersebut”. Tuntutan (*demand*) yang melebihi kemampuan menimbulkan suatu situasi tekanan di dalam diri individu tersebut. Terlebih, ketidakseimbangan tersebut diperparah dengan adanya *control* atau kendali dari atasan di lokasi kerja. Kendali oleh atasan yang tidak mempertimbangkan aspek kemampuan seorang akan semakin meningkatkan *job stress* atas diri seorang karyawan.

Definisi lain *job stress* (tekanan kerja) diajukan Steve (2002:182), yang mendefinisikan *job stress* cenderung mengadopsi konsep stimulus (rangsangan), *response* (tanggapan), serta hubungan stimulus-*response*. Stimulus (rangsangan) mendorong tekanan (*stress*) menjadi sebuah kekuatan yang menekan individu. Kata *stress* biasanya digunakan untuk menggambarkan sebuah aspek negatif pekerjaan yang menyumbang masalah pada individu. Situasi dalam suatu pekerjaan berlaku sebagai kekuatan yang menekan pada diri individu itu sendiri.

Sedangkan definisi *job stress* lain yang relatif lengkap diajukan oleh Beehr dan Newman (2002:57), yaitu “sebagai

situasi di mana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan pekerja untuk mengubah kondisi fisiologis dan psikologis (badan dan pikiran) hingga ia terpaksa menyimpang dari fungsi normalnya”. Dalam definisi tersebut terkandung maksud bahwa apa yang dimaksud kesehatan kerja yaitu kondisi mental dan fisik pekerja.

Tekanan kerja tidak hanya berdampak negatif tetapi juga dapat berdampak positif. Robins dalam Efendi (2002), menyatakan bahwa:

“Adanya tekanan kerja tidak dengan sendirinya menggambarkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa tekanan dapat berpengaruh secara positif atau negatif bagi kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat tekanan yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tetapi jika tingkat tekanannya tinggi atau bahkan tingkat sedang namun berkepanjangan, akhirnya kinerja akan merosot.”

Dilihat dari beberapa pengertian mengenai tekanan kerja dapat dikatakan bahwa tekanan kerja cenderung berasal dari dalam diri masing-masing pegawai yang menimbulkan beban pikiran yang nantinya akan berdampak bagi kondisi mental dan fisik pekerja yang menyebabkan kinerja naik atau turun sesuai dengan besarnya tekanan kerja yang diberikan.

2. Model Tekanan Kerja

Sutherland and Cooper (2002:34), menjelaskan bahwa

model berguna untuk menjelaskan fenomena. Model terdiri ada sejumlah teori yang menjelaskan fenomena yang sama. Ketika masing-masing teori memiliki kemiripan satu sama lain, kelompok teori tersebut dianggap sebagai satu model. Model berfungsi menyederhanakan masalah yang rumit. Dalam hal konsep *job stress* yang telah berkembang cukup kompleks, model menemui signifikansinya. Model-model yang umum digunakan dalam membedah masalah *job stress* adalah:

a. Model Awam

Model awam menyebut *job stress* sekadar sebagai apa yang terjadi pada seseorang. Persepsi ini muncul dari para pekerja, kolega kerja, staff, pelanggan, atau klien. Definisi tekanan (*stress*) versi awam membawa pada kesalahan pikir, penyalahgunaan, dan mencederai kepercayaan diri seseorang. Ciri dari Model Awam adalah sebagai berikut:

- 1) Banyak kata atau kalimat diekspresikan dalam bentuk negatif. Akibatnya, *stress* selalu dipandang buruk dan tidak diinginkan. Misalnya kata-kata: depresi, lepas kontrol, pusing, dikejar waktu, diserang panik, gelisah, tidak bisa tidur, atau menangis kerap muncul dari kalangan awam dalam melukiskan kondisi *stress* seseorang. *Stress* dihadirkan secara pesimistik, yaitu masalah seseorang yang seolah tidak bisa diatasi.

- 2) Definisi awam lebih mengarah pada *simptom* atau gejala *stress* ketimbang *core* atau inti dari *stress* itu sendiri. Model awam menyebut *stress* sebagai kegelisahan, depresi, atau diserang rasa panik, yang semuanya merupakan simptom atau gejala *stress* dan bukan *stress* itu sendiri.
- 3) Model awam jarang menyebut *stressor* (penekan) atau *stress agent* (penyebab tekanan) untuk menjelaskan sumber tekanan seperti kerja berlebihan atau dikejar waktu *deadline* dalam penyelesaian sebuah tugas. Keduanya merupakan sebuah *stressor* umum dalam suatu pekerjaan.

b. Model Respon

Model Respon berupaya mencari situasi yang mampu menyebabkan *stress*. *Stress* adalah hasil, bukan penyebab itu sendiri, sehingga harus dianggap sebagai variabel terikat. Model respon menekankan pada bagaimana manusia melakukan respon atas *stress* yang muncul. Respon tersebut dilakukan melalui tiga mekanisme, yang terdiri atas mekanisme psikologis, fisiologis dan perilaku. Ketiga mekanisme ini berinteraksi satu sama lain dalam merespon *stress*. Model respon juga memetakan proses terjadinya *stress* yaitu (Selye, 2002:4):

- 1) *Alarm Reaction*. Fase ini merupakan fase awal dimana satu individu mulai mengenali gejala *stress*. Ketika satu individu berada pada posisi mental dan fisiologis prima, ia akan segera melawan gejala *stress* dan langsung mengeliminasinya.
- 2) *Resistance* (perlawanan). Fase ini merupakan tahap adaptasi maksimal atas suatu gejala *stress*. Idealnya, individu segera dapat kembali pada keseimbangan mental sebelum dilanda tekanan pada fase ini. Namun, jika *stress* terus berlanjut atau mekanisme pertahanan dirinya tidak bekerja, seseorang akan memasuki fase ketiga.
- 3) Kelelahan. Fase ini adalah situasi di mana satu individu berada dalam kondisi *stress*. Kondisi ini terjadi ketika mekanisme adaptif dalam diri individu yang mampu melawan *stress* mengalami *kolaps*.

Model respon dirintis oleh Selye tahun 1936, di mana ia memperkenalkan konsep *stress-related illness* (penyakit yang berhubungan dengan *stress*). Selye menyatakan bahwa “*stress* adalah respon non-spesifik tubuh atas tuntutan yang menimpa dirinya ... dan setiap pasien apapun penyakitnya tetap akan terkesan selalu merasa sakit.” Selye menyatakan hal tersebut pada tahun 1930 dimana dunia tengah dilanda

resesi ekonomi (*malaise*) yang berakibat pada hilangnya motivasi, selera, berat badan, dan kekuatan pada diri banyak orang.

c. Model Stimulus

Kajian yang dilakukan model ini sudah dimulai sejak era Hippocrates (abad ke-5 sebelum Masehi). Hippocrates percaya bahwa kondisi lingkungan eksternal mempengaruhi kesehatan dan penyakit yang diderita manusia. Model ini juga punya akar dalam studi fisika dan rekayasa, sehingga menganalogikan *stress* sebagai kekuatan eksternal yang menghasilkan tuntutan yang mendorong *distorsi* (penyimpangan) fungsi fisik dan mental seseorang. Substansi organik atau non organik dalam diri manusia punya batas toleransi yang jika berlebih, menghasilkan kerusakan temporer atau permanen.

d. Model Interaktif

Tahun 1970 dan 1980 berkembang model lingkungan dalam mengidentifikasi masalah *stress*. Model ini berupaya menyelidiki *stressor* eksternal dan bagaimana tubuh manusia meresponnya. Model ini (Sutherland & Cooper, 2002:45), juga menekankan pentingnya dimensi transaksional ataupun interaksionis.

Model interaktif bersifat menggabungkan model respon dengan model stimulus, yang melahirkan konsep *cognitive appraisal* (penilaian kognitif) yang berperan dalam menilai bagaimana satu individu menanggapi *stress*.

Model interaktif juga menganggap sumber *stress* muncul dari kondisi dan situasi kerja yang diperantarai persepsi, penilaian, dan pengalaman. Penentu proses penilaian dan reaksi individu dideskripsikan sebagai pemrograman psikobiologis. Pemrograman ini meliputi faktor-faktor genetik dan pengaruh lingkungan sebelumnya yang membentuk kepribadian, sikap, kebiasaan, dan nilai-nilai pada diri seseorang. Sebagai tambahan, proses ini juga dimodifikasi lewat sejumlah variabel seperti dukungan sosial dan strategi penanganan *stress* yang dipelajari sebelumnya oleh individu.

3. Faktor Penyebab Tekanan Kerja

Menurut Robbin (2003:794) penyebab tekanan kerja atau *job stress* itu ada 3 faktor yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan terdiri dari beberapa faktor yakni:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan

kesejahteraan mereka.

- 2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seringkali menyebabkan demonstrasi yang terjadi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman seperti penutupan jalan karena ada yang demo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- 3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka sebuah organisasi akan menambah peralatan baru atau membuat sistem baru yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri.
- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan, seperti dalam peristiwa bom di Mall Sarina Jakarta, menyebabkan orang-orang disekitar merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

Terdapat beberapa faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress seperti tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan

tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut.
- 3) Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 4) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- 5) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan

potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi karyawan.

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik pribadi karyawan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah karakteristik kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam diri pribadi masing-masing individu.

4. Dampak Tekanan Kerja

Efek *job stress* berkisar pada dua variabel yaitu variabel organisasi dan variabel individu/pekerja (Spiers, 2003:103). Kedua efek *job stress* baik di level organisasi maupun individu ini saling berhubungan dan sulit dipisahkan. Demi keperluan identifikasi, berikut akan dimuat sejumlah efek *job stress* baik di level organisasi maupun individu.

Efek *job stress* (Spiers, 2003:103), di organisasi dapat dilihat dari *employee performance*, absensi yang buruk, *capabilities issues*, *poor communication*, *low morale and productivity*, kurangnya pengakuan, kurangnya personil terlatih, kecelakaan dan keselamatan kerja, *professional boundaries*, *conflict and aggression*, *violence*, *disciplinary issues*, *industrial relations*, *crisis and disaster management*, *suicide in the workplace*.

Efek *job stress* pada dimensi individu/pekerja dapat dikategorikan kepada 3 kondisi yaitu:

- a. Kondisi Fisik, dimana *job stress* dapat memicu munculnya gangguan tubuh seperti: mudah terkena infeksi, gangguan kekebalan tubuh, penyakit berkenaan jantung dan pembuluh darah hingga stroke.

- b. Efek job stres pada kondisi emosional individu seperti: *depression, anxiety* (gelisah), serangan panik dan takut tak beralasan.
- c. Efek *job stress* pada perilaku pekerja seperti: hilang ingatan (pelupa) dan kurang konsentrasi, *Obsessive Compulsive Disorder* (kecemasan obsesif dalam bentuk perilaku berulang-ulang), masalah makan dan pola tidur terganggu

5. Indikator Tekanan Kerja

Price (2001) mengidentifikasi ada 4 dimensi dari tekanan kerja:

- a. Ambiguitas peran.

Mengindikasikan bahwa seseorang berada pada kewajiban kerja yang tidak jelas, tidak mengetahui prioritas, tanggung jawab, harapan dan prosedur untuk menyelesaikan pekerjaan.

Ambiguitas peran muncul kala individu tidak punya gambaran yang relatif jelas seputar tujuan dari pekerjaan sendiri, harapan dari rekan kerjanya, dan lingkup wewenang yang melekat di dalam pekerjaannya. Seringkali ambiguitas ini diakibatkan karena atasan tidak menjelaskan peran pekerja di dalam organisasi. Indikator stress akibat ambiguitas peran adalah mood yang tertekan, harga-diri yang rendah, ketidakpuasan hidup, rendahnya motivasi

kerja, dan selalu munculnya keinginan pekerja untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

b. Konflik peran.

Mengindikasikan bahwa seseorang memiliki ketidak konsistenan kewajiban kerja dan sering kali memiliki konflik terhadap permintaan kerja dari supervise dan rekan kerja yang berbeda.

Konflik peran terjadi kala individu terbelah konsentrasinya oleh tuntutan kerja yang konfliktual, melakukan sesuatu yang tidak ingin ia lakukan ataupun selalu melakukan pekerjaan yang bukan bagiannya. Riset menunjukkan bahwa orang yang berkepribadian kaku dan gelisah lebih mudah menderita stress akibat konflik peran ini ketimbang orang yang fleksibel pendekatannya dalam hidup dan kehidupan.

c. Beban kerja.

Mengindikasikan bahwa seseorang memiliki jumlah pekerjaan yang cukup banyak, namun waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Beban kerja bisa diacu dalam dua istilah, kualitatif dan kuantitatif. Secara kuantitatif, beban kerja lebih mengacu kondisi obyektif dan subyektif seputar banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Secara kualitatif, beban kerja lebih

mengacu pada sulitnya menyelesaikan suatu pekerjaan bagi seorang pekerja.

d. Sumber daya yang tidak mencukupi.

Mengindikasikan bahwa seseorang kekurangan sarana yang meliputi persediaan, peralatan dan jasa penunjang untuk melakukan pekerjaan.

1.6.3. Komitmen Kerja

1. Definisi Komitmen Kerja

Dikutip oleh Sopiah (2008:155), Mowday (1982) menjelaskan bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Mathis dan Jackson, (2008:115), menyatakan bahwa “komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama”.

Menurut Hasibuan (2005), “komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau organisasi untuk tetap

memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum”.

Definisi lain dari komitmen kerja dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2008), menjelaskan bahwa:

“Komitmen kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu dalam untuk bekerja di organisasi tersebut”.

2. Faktor-Faktor Komitmen Kerja

Dikutip oleh Sopiah (2008:163) menjelaskan bahwa menurut David (1997) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), dan kehadiran serikat pekerja.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Mowday (1983), mengelompokkan lima faktor besar yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik personal. Faktor ini dapat dilihat dari usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran. Faktor ini dapat dilihat dari kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi, sama halnya dengan ambiguitas peran.

- c. Karakteristik struktural organisasi. Faktor ini dapat dilihat dari ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja. Faktor ini terdiri dari ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e. Dukungan organisasi. Faktor ini dapat didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Pack dan Soetjipto (2005), menyatakan bahwa “persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif komitmen organisasi”. Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa, jika suatu organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan kepada organisasi maka karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi atau dengan kata lain memiliki sikap loyalitas yang tinggi.

Komitmen seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Gould (Wiyono, 2000) mengemukakan bahwa “komitmen organisasi ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan organisasi”. O'Reilly dan Chatman (Wiyono, 2000) mengemukakan terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Compliance*, maksudnya sebagai kesediaan individu untuk menerima pengaruh dan peraturan organisasi terutama untuk mendapatkan timbal balik seperti gaji, kompensasi dan sebagainya.
- b. *Identification*, dimana individu menerima pengaruh dan peraturan organisasi untuk mempertahankan hubungan dan terutama untuk mendapatkan keputusannya.
- c. *Internalization*, di sini individu mengambil nilai-nilai dari organisasi yang menurutnya bermanfaat dan disesuaikan dengan nilai-nilai pribadinya.

Jewel dan Siegall (1998) mempunyai pendapat bahwa “keterikatan terhadap organisasi sebagai sifat hubungan antara individu dengan organisasi”. Berdasarkan hal tersebut terdapat tiga aspek keterikatan terhadap organisasi, yakni:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang begitu kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- b. Adanya kemauan untuk bekerja keras bagi kepentingan organisasi.
- c. Mempunyai keinginan yang kuat menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa aspek atau faktor mengenai komitmen kerja karyawan di organisasi diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen berasal dari lingkungan kerja, dan berasal dalam diri masing-masing karyawan seperti keinginan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

3. Indikator Komitmen Kerja

Terdapat beberapa indikator komitmen kerja karyawan. Kaswara dan Santoso (2008), mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan indikator komitmen kerja karyawan kepada organisasi yaitu:

a. Affective commitment

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi

karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997).

b. Continuance commitment.

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

c. Normative commitment

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

1.6.4. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai

dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Mangkunegara (2009:93), “menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Hariandja (2009:320), menyatakan bahwa “motivasi adalah sebagai factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Sedangkan Wibowo (2010:379), mengemukakan bahwa “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hasibuan (2010:146), tujuan motivasi antara lain adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat

kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Semakin jelas sebuah tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, maka akan semakin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu untuk dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan sebuah motivasi harus mengenal dan memahami dengan benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan diberi motivasi.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut yang mendorong agar kinerja pegawai yang ada di organisasi semakin baik.

2. Teori Motivasi

Menurut Hariandja (2009:324), mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

a. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama

sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosia, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

b. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sedangkan manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah dibandingkan manusia tipe Y yang memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

c. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

d. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- 2) *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.

- 3) *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.

e. Teori Dua Faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan – ruangan, dan lain – lain yang disebut *job content*, dan aspek – aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervise, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut *job context*.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

a. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada

mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan antara lain sebagai berikut:

1) *Material Incentive*

Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) *Non Material Incentive*

Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

b. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut definisi Siagian (2008:138), dapat dikemukakan

bahwa indikator motivasi terdiri dari:

a. Daya dorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

b. Tanggung Jawab

Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

c. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

1.7. Penelitian Terdahulu

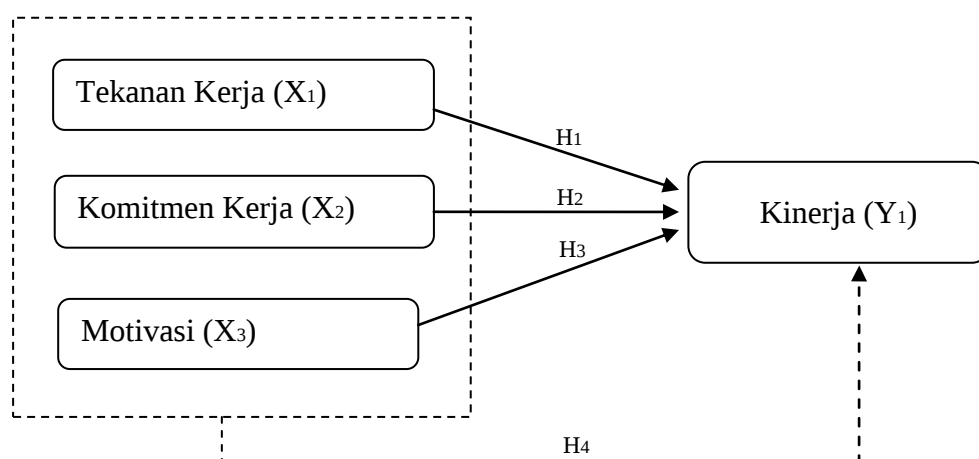
Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Tahun	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil	Kontribusi
1.	Suci Rahmawati	Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV EQ Trans Sukoharjo)	2016	Variabel independen: komunikasi (X1) dan komitmen kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja (Y1)	Analisis uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji t	Komunikasi dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Penelitian ini berfokus pada komunikasi dan komitmen kerja sementara masih ada variabel tekanan kerja, dan motivasi yang belum diteliti dalam penelitian
2.	Agustuti Handayani	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung	2010	Variabel independen Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja (Y1)	Analisis uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji t	Kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sementara penulis memfokuskan pada variabel motivasi dan variabel yang belum diteliti seperti tekanan kerja dan komitmen kerja.
3.	Jerry M Logahan	Pengaruh Tekanan Pekerjaan Dan Stres pekerjaan Terhadap Evaluasi Kinerja	2009	Variabel independen : tekanan pekerjaan (X1) dan Stres pekerjaan (X2) Variabel dependen: Evaluasi Kinerja (Y1)	Analisis uji validitas, reabilitas, regresi linear berganda dan uji t	Tekanan pekerjaan dan stress pekerjaan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Penelitian ini berfokus pada hubungan tekanan kerja dengan stress pekerjaan dengan metode kuantitatif yang berbeda dengan penulis yang memfokuskan pada pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi .

1.8. Kerangka Teoritis

Berdasarkan definisi operasional variabel yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar II-1
Kerangka Teoritis



1.9. Hipotesis

Dari model kerangka pikir yang telah digambarkan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian tersebut adalah :

H₁: Ada pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.

H₂: Ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong

H₃: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.

H₄: Ada pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1.10. Obyek dan Subyek Penelitian

1.10.1. Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel tekanan kerja, komitmen kerja, motivasi dan kinerja.

1.10.2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Sub Pembantu Pembina Keluarga Berencana Daerah (PPKBD) di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang dengan jumlah responden adalah 87 orang.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004). Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Variable independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah tekanan kerja (X_1), komitmen kerja (X_2) dan motivasi (X_3).

2. Variable dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel lain (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y)

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang merupakan terjemahan tertentu sering masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas, mudah diukur dan menghindari penafsiran yang berbeda maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional. Adapun definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010:171). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2009:75) adalah:

Tabel III-1
Indikator dan Distribusi Variabel Kinerja pada Kuesioner

No.	Indikator	Distribusi Butir Ke-	Jumlah
1	Kualitas	1, 2	2
2	Kuantitas	3, 4	2
3	Pelaksanaan tugas	5, 6	2
4	Tanggung jawab	7, 8	2
Jumlah			8

2. Tekanan Kerja

Tekanan kerja merupakan kesadaran atau disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan ditempat kerja dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Price (2001) adalah:

Tabel III-2
Indikator dan Distribusi Variabel Tekanan Kerja pada Kuesioner

No.	Indikator	Distribusi Butir Ke-	Jumlah
1	Beban kerja	1, 2	2
2	Konflik peran	3, 4	2
3	Ambiguitas peran	5, 6	2
Jumlah			6

3. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Kaswara dan Santoso (2008) adalah:

Tabel III-3
Indikator dan Distribusi Variabel Komitmen Kerja pada Kuesioner

No.	Indikator	Distribusi Butir Ke-	Jumlah
1	<i>Affective commitmen</i>	1, 2	2
2	<i>Continuance commitmen</i>	3, 4	2
3	<i>Normative commitment</i>	5, 6	2
Jumlah			6

4. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005:143). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Siagian (2008:138) adalah:

Tabel III-4
Indikator dan Distribusi Variabel Motivasi pada Kuesioner

No.	Indikator	Distribusi Butir Ke-	Jumlah
1	Daya dorong	1, 2	2
2	Tanggung jawab	3, 4	2
3	Kewajiban	5, 6	2
Jumlah			6

3.3. Instrumen Atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuisisioner. Teknik ini merupakan tehnik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Jawaban setiap item instrumen menggunakan Skala Linkert yang memiliki gradasi nilai dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2012:134). Jawaban tersebut dapat berupa:

1. Sangat Setuju diberi skor 5
2. Setuju diberi skor 4
3. Ragu-Ragu diberi skor 3
4. Tidak Setuju diberi skor 1
5. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Namun untuk keperluan analisa kuantitatif dalam penelitian ini, untuk jawaban ragu-ragu atau netral dihilangkan karena beberapa alasan (Hadi,2004):

1. Netral mempunyai arti ganda atau *undecided* sehingga sulit diartikan setuju atau tidak setuju. Hal ini tentu tidak diharapkan dalam penelitian.
2. Tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban yang tengah tersebut sebagai sebyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawaban.
3. Maksud kategori SS, S, TS, STS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek kesalah satu kutub

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang diukur kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2005:80).

3.4.1. Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah hasil dari jawaban responden atau pertanyaan yang diajukan dari hasil wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran keusioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian & Sugiarto,

2006:16). Data ini diperoleh langsung dari subyek yang diteliti yaitu Sub PPKBD di Kecamatan Gombong dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang tekanan kerja, komitmen kerja, motivasi dan kinerja

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan untuk memeriksa gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian & Sugiarto, 2006:17). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari UPT. BPPKB Kecamatan Gombong yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling penting dalam penelitian ini. Semakin banyak teknik yang digunakan maka data yang didapatkan akan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Dalam data penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuesioner yang disebutkan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

2. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005:41).

Populasi dalam penelitian ini adalah Sub PPKBD Kecamatan Gombang yang ada di 12 desa dan 2 kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Gombang, dengan jumlah sebanyak 87 orang yang terdiri dari 11 orang Sub PPKBD di wilayah Kalitengah, 10 orang Sub PPKBD di wilayah Wonokriyo, 8 orang Sub PPKBD di wilayah Kemukus dan Klopogodo, 7 orang Sub PPKBD di wilayah Semanding, 6 orang Sub PPKBD di wilayah Semondo dan Wero, 5 orang Sub PPKBD di wilayah Gombang, Wonosigro dan Sedayu, serta 4 orang Sub PPKBD di wilayah Banjarsari, Patemon, Panjangsari dan Kedungpuji.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73). Semakin banyak sampel maka semakin representatif datanya, namun perlu diperhatikan juga masalah tenaga, dana dan waktu. Menurut Arikunto (2012:112) untuk sampel apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subyek lebih dari 100 dapat diambil sekurang-kurangnya 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini karena responden berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah semua jumlah Sub PPKBD di Kecamatan Gombang berjumlah 87 orang.

3.6. Metode Analisis Data

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas data, uji multikolinieritas data, dan uji heterokedastisitas.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan potongan dan pemikiran secara teoritis dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik. Analisis statistic bertujuan untuk mendeskripsikan data responden dalam bentuk tabel, dan dari hasil jawaban kuesioner (usia, pendidikan dan masa kerja).

3.6.2. Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Adapun analisis yang digunakan meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Jadi validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam

kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 23.0 for windows*, menggunakan *product moment* dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2002) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- n = Banyaknya sampel atau jumlah responden
- $\sum XY$ = Jumlah skor item dengan skor total variabel
- $\sum X^2$ = Jumlah skor item kuadrat
- $\sum Y^2$ = Jumlah skor total variabel kuadrat
- $\sum X$ = Jumlah skor item
- $\sum Y$ = Jumlah skor total variabel
- X = Skor tiap item yang dipertanyakan
- Y = Skor total variabel

Hasil nilai signifikansi *Person Correlation* di bawah taraf signifikan 5% maka pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Menentukan r tabel dengan rumus:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = variabel independen

Dengan level signifikan 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009):

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel} (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak atau tidak konsisten maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2009:49).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali

dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 23.0 for window*. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σt^2 = Total varian

Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali, 2009):

- a. Jika *Alpha Cronbach* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbach* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas data, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for windows*.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model variabel yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95):

a. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.

- 1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.
- 2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.

b. Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

2. Uji Heterokesdatisitas

Uji heterokesdatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokesdatisitas dan jika berbeda maka disebut heterokesdatisitas. Model regresi yang baik adalah homokesdatisitas atau tidak terjadi heterokesdatisitas (Ghozali, 2009:125). Uji heterokesdatisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan *residual* (*SRESID*) (Ghozali, 2009:126).

- a. Jika grafik *plot* menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika grafik *plot* tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan analisis grafik (*scatterplot*) yakni dengan melihat normal *probability plot*

yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

- a. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data *residual* akan dibandingkan dengan garis diagonal.
- b. Distribusi data *residual* normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependen* yaitu kinerja

X₁ = Variabel *independen* yaitu tekanan kerja

X₂ = Variabel *independen* yaitu komitmen kerja

X₃ = Variabel *independen* yaitu motivasi

α = Konstanta

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

e = *Error*

3.6.5. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel *independen* (tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi) terhadap variabel *dependen* (kinerja) dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Rumus yang digunakan adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Menentukan t_{tabel} dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - k$$

Keterangan:

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Dengan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$

b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$

2. Uji hipotesis simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2011), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat. Dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan). Variabel *independen* (tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi) terhadap variabel *dependen* (kinerja). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K (1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = Nilai koefisien

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Menentukan F_{tabel} dengan rumus:

df 1 (dengan pembilang) = k-1

df 2 (dengan penyebut) = n-k

Keterangan:

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistik untuk uji F adalah sebagai berikut (Ghozali,2009):

- a. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) nol variabel *independen* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*. selain itu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel *dependen* (Y) yang disebabkan variabel *independen* (X).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1.11. Gambaran Umum UPT. BPPKB Gombang

1.11.1. Sejarah UPT. BPPKB Gombang

Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (UPT. BPPKB) mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan rencana dan program di bidang advokasi dan kesehatan reproduksi serta pelayanan keluarga berencana, bidang keluarga sejahtera dan pemberdayaan ekonomi keluarga. Berdasarkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 151 Tahun 2011, kedudukan UPT. BPPKB Kecamatan Gombang adalah sebagai unsur pelaksana teknis operasional Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana yang dipimpin oleh seorang Kepala UPTB yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

UPT. BPPKB Kecamatan Gombang beralamat di Jalan Kawedanan No. 06 Gombang. Pada tahun 2014, UPT. BPPKB membangun gedung sendiri dengan luas bangunan 50 m² yang tepat berada di sebelah timur kecamatan gombang yang sebelumnya bangunannya menyatu dengan bangunan kecamatan Gombang. Kepengurusan di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang juga telah mengalami pergantian kepala UPT sebanyak enam kali dan saat ini kepala UPT. BPPKB dipimpin oleh H. Ery Santoso S.Sos.

Wilayah kerja UPT. BPPKB Kecamatan Gombang mencakup 12 Desa dan 2 Kelurahan yakni Desa Kalitengah, Kemukus, Banjarsari, Panjangsari, Patemon, Kedungpuji, Wero, Semondo, Semanding, Sidayu, Wonosigro dan Kelopogodo. Sedangkan Kelurahanannya terdiri dari Kelurahan Gombang dan Wonokriyo. Sedangkan untuk menjalankan programnya, Kepala UPT. BPPKB di bantu oleh 2 PLKB, 14 PPKBD dan 87 Sub PPKBD.

1.11.2. Visi dan Misi UPT. BPPKB Gombang

1. Visi UPT. BPPKB

Menjadi Lembaga Terdepan Dalam Mewujudkan Kesenjangan Dan Keadilan Gender, Kesejahteraan Dan Perlindungan Anak Serta Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera.

2. Misi UPT. BPPKB

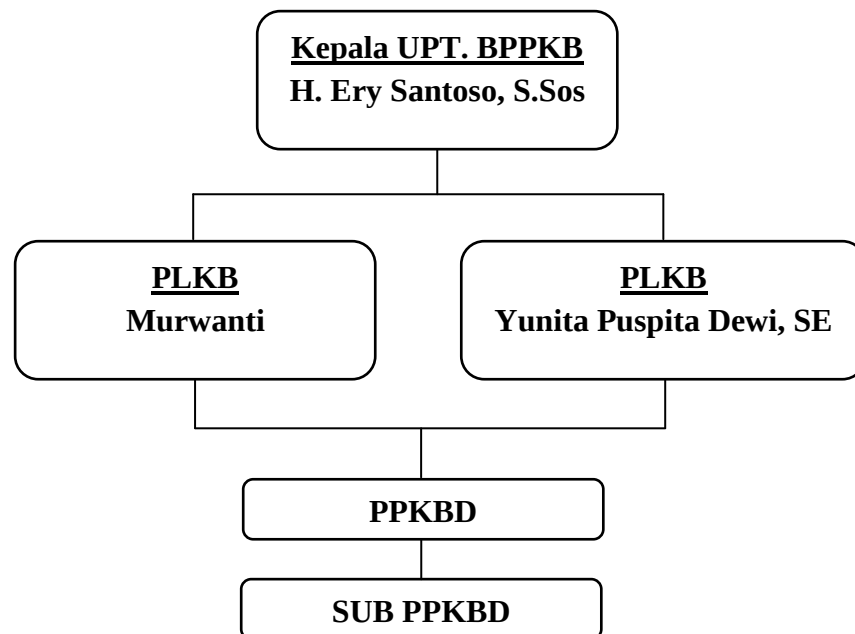
- a. Meningkatkan kualitas hidup perempuan, anak dan keluarga
- b. Mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam semua bidang pembangunan
- c. Mewujudkan kebijakan tanpa kekerasan terhadap perempuan dan anak
- d. Mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera

1.11.3. Struktur Organisasi

Sebagai sebuah lembaga, diperlukan suatu pembagian tugas, dan tanggung jawab yang jelas dalam melaksanakan kegiatan yakni

dengan dibuatnya struktur organisasi. Berikut ini merupakan struktur organisasi di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.

Gambar IV-1
Struktur Organisasi UPT. BPPKB Kecamatan Gombang



Sumber: UPT. BPPKB Kecamatan Gombang, 2017

1.11.4. Uraian Pekerjaan

1. Kepala UPT. BPPKB

Mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas, fungsi dan mengkoordinasikan kegiatan kepada PLKB yang ada di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.

2. Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

Mempunyai tugas penyuluhan tentang program KB kepada PPKBD maupun Sub PPKBD, mengadakan pelatihan terhadap PPKBD maupun Sub PPKBD, pembinaan dan penyuluhan kepada

calon aseptor, mengadakan rapat koordinasi di desa, UPPKS, Bina Keluarga Balita (BKB), Bina Keluarga Lansia (BKL) dan Bina Keluarga Remaja (BKR) serta sebagai pembina pengumpulan data.

3. Pembantu Pembina Keluarga Berencana Daerah (PPKBD)

- a. Mempunyai tugas kepengurusan seperti merencanakan dan melaksanakan kegiatan, mengadakan rapat koordinasi dengan Sub PPKBD, menjalin kerja sama dengan masyarakat maupun lembaga masyarakat lain yang ada di desa, dan melakukan evaluasi kegiatan program KB dan dibawa pada pertemuan Rakor Desa.
- b. Mempunyai tugas KIE yakni mengajak PUS agar menjadi peserta KB, mengajak peserta KB untuk ganti cara pada Kontrasepsi Rasional Efektif dan Efisien, membina peserta aktif menjadi mandiri dan lestari, menyebarluaskan wawasan pembangunan keluarga untuk mewujudkan keluarga sejahtera, dan membina kelompok dibawahnya (Sub PPKBD) agar meningkatkan peran serta kegiatannya.
- c. Mempunyai tugas pelayanan ulang atau rujukan seperti menyalurkan kontrasepsi ulang, melakukan pengayoman kepada peserta KB, merujuk peserta KB yang tidak dapat ditanggulangi oleh PPKBD, Sub PPKBD, Posyandu, Ketingkat pelayanan yang lebih tinggi.

- d. Merekap hasil pendataan keluarga dari Sub PPKBD, dan pencatatan serta pelaporan rutin kepada PLKB.

4. Sub Pembantu Pembina Keluarga Berencana Daerah (Sub PPKBD)

- a. Memantapkan kegiatan organisasi di tingkat RT, RW, dan Desa yakni tentang program KB.
- b. Mengikuti dan menyelenggarakan peretemuan di tingkat tingkat RT, RW, dan Desa.
- c. Mengadakan penyuluhan kepada calon peserta KB pada pertemuan kelompok masyarakat.
- d. Kunjungan rumah edukasi dan konseling KB.
- e. Pembinaan Pasangan Usia Subur (PUS) dan peserta KB dan mengatasi Isu sesat tentang KB.
- f. Melaksanakan pendataan keluarga dan pencatatan serta pelaporan rutin tentang jumlah PUS, peserta KB baru dan peserta KB aktif kepada PPKBD dan mencari calon peserta KB.

3.7. Analisis Deskriptif

3.7.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 87 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	21-30	1	1,2
2.	31-40	23	26,4
3.	41-50	38	43,7
4.	51-60	23	26,4
5	>60	2	2,3
	Jumlah	87	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan data yang di olah pada Tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dari 87 responden terdapat 1 orang responden atau 1,2% mempunyai umur antara 21-30 tahun, 23 orang responden atau 26,4% mempunyai umur antara 31-40 tahun, 38 orang responden atau 43,7% mempunyai umur antara 41-50 tahun, 23 orang responden atau 26,4% mempunyai umur antara 51-60 tahun, dan 2 orang responden atau 2,3% mempunyai umur >60.

3.7.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 87 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	SD	12	13,8
2.	SMP	32	36,8
3.	SMA	40	46
4.	D3	0	0
5.	S1	3	3,4
	Jumlah	87	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan data yang di olah pada Tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 87 responden terdapat 12 orang responden atau 13,8% mempunyai pendidikan SD, 32 orang responden atau 36,8% mempunyai pendidikan SMP, 40 orang responden atau 46% mempunyai pendidikan SMA, 3 orang responden atau 3,4% mempunyai pendidikan S1 dan tidak ada responden yang mempunyai pendidikan D3.

3.7.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 87 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja sebagai berikut:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	1-5	48	55,2
2.	6-10	13	15
3.	11-15	16	18,4
4.	16-20	1	1,1
5.	> 20	9	10,3
	Jumlah	87	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan data yang di olah pada Tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dari 87 responden terdapat 48 orang responden atau 55,2% mempunyai lama kerja 1-5 tahun, 13 orang responden atau 15% mempunyai mempunyai lama kerja 6-10 tahun, 16 orang responden atau 18,4% mempunyai mempunyai lama kerja 11-15 tahun, 1 orang responden atau 1,1% mempunyai mempunyai lama kerja 16-20 tahun dan 9 orang responden atau 10,3% mempunyai lama kerja >20 tahun.

3.7.4. Deskripsi Variabel Berdasarkan Kuesioner

Data yang dianalisis merupakan hasil jawaban dari 87 responden. Penelitian kuesioner yang diberikan pada variabel, bergerak dari angka 1 sampai dengan 4, semakin tinggi penilaian yang diberikan, maka variabel penelitian yang dipersepsikan oleh para akan semakin kuat. Untuk mengetahui tingkat penilaian skor dari masing-masing variabel maka ditentukan nilai intervalnya.

1. Deskripsi Variabel Tekanan Kerja

Variabel tekanan kerja mempunyai 6 butir pernyataan, yang nantinya data yang diperoleh akan diolah menggunakan skala likert dengan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, 2 untuk jawaban tidak setuju, 3 untuk jawaban setuju dan 4 untuk jawaban sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut maka bila diakumulasi jawaban memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 6 = 24$, dan terendah sebesar $1 \times 6 = 6$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (24 - 6) / 4 \\ &= 4,5\end{aligned}$$

Tabel IV-4
Hasil Tabulasi Variabel Tekanan Kerja

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
6-10,5	Sangat Rendah	1	1,1%
>10,5-15	Rendah	54	62,1%
>15-19,5	Tinggi	17	19,6%
>19,5-24	Sangat Tinggi	15	17,2%
Jumah		87	100%

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil data dari 87 responden yakni Sub PPKBD di Kecamatan Gombong yang menyatakan persepsinya bahwa tekanan kerja yang ditunjukkan oleh Sub PPKBD dianggap sangat

rendah dilihat dari 1 orang responden atau 1,1%, yang menyatakan tekanan kerja rendah sebanyak 54 orang responden atau 62,1%, yang menyatakan tekanan kerja tinggi sebanyak 17 orang responden atau 19,6% dan yang menyatakan bahwa tekanan kerja sangat tinggi sebanyak 15 orang responden atau 17,2%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa mayoritas Sub PPKBD menunjukkan bahwa tingkat tekanan kerja di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong rendah.

2. Deskripsi Variabel Komitmen Kerja

Variabel komitmen kerja mempunyai 6 butir pernyataan, yang nantinya data yang diperoleh akan diolah menggunakan skala likert dengan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, 2 untuk jawaban tidak setuju, 3 untuk jawaban setuju dan 4 untuk jawaban sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut maka bila diakumulasi jawaban memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 6 = 24$, dan terendah sebesar $1 \times 6 = 6$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (24 - 6) / 4 \\ &= 4,5\end{aligned}$$

Tabel IV-5
Hasil Tabulasi Variabel Komitmen Kerja

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
6-10,5	Sangat Rendah	0	0%
>10,5-15	Rendah	3	3,4%
>15-19,5	Tinggi	74	85,1%
>19,5-24	Sangat Tinggi	10	11,5%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil data dari 87 responden Sub PPKBD di Kecamatan Gombong yang menyatakan persepsinya bahwa komitmen kerja yang ditunjukkan bahwa tidak ada Sub PPKBD yang menyatakan komitmen kerja sangat rendah. Sedangkan yang menyatakan komitmen kerja rendah sebanyak 3 orang responden atau 3,4%, yang menyatakan komitmen kerja tinggi sebanyak 74 orang responden atau 85,1% dan yang menyatakan bahwa komitmen kerja sangat tinggi sebanyak 10 orang responden atau 11,5%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa mayoritas Sub PPKBD menunjukan bahwa tingkat komitmen kerja di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong tinggi.

3. Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel motivasi mempunyai 6 butir pernyataan, yang nantinya data yang diperoleh akan diolah menggunakan skala likert dengan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, 2 untuk jawaban tidak setuju, 3 untuk jawaban setuju dan 4 untuk jawaban

sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut maka bila diakumulasi jawaban memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 6 = 24$, dan terendah sebesar $1 \times 6 = 6$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (24 - 6) / 4 \\ &= 4,5\end{aligned}$$

Tabel IV-6
Hasil Tabulasi Variabel Motivasi

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
6-10,5	Sangat Rendah	0	0%
>10,5-15	Rendah	0	0%
>15-19,5	Tinggi	65	74,7%
>19,5-24	Sangat Tinggi	22	25,3%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil data dari 87 responden yakni Sub PPKBD di Kecamatan Gombong yang menyatakan persepsinya bahwa motivasi yang ditunjukkan oleh Sub PPKBD dianggap tinggi sebanyak 65 orang responden atau 74,7% dan yang menyatakan bahwa motivasi sangat tinggi sebanyak 22 orang responden atau 25,3%. Sub PPKBD tidak ada yang menyatakan bahwa motivasinya rendah ataupun sangat rendah. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa mayoritas Sub PPKBD

menunjukkan bahwa tingkat motivasi Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong tinggi.

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja mempunyai 8 butir pernyataan, yang nantinya data yang diperoleh akan diolah menggunakan skala likert dengan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, 2 untuk jawaban tidak setuju, 3 untuk jawaban setuju dan 4 untuk jawaban sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut apabila diakumulasi jawaban memiliki skor harapan tertinggi sebesar $4 \times 8 = 32$, dan terendah sebesar $1 \times 8 = 8$. Dalam rentang ini klasifikasi empat kelompok memiliki interval:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (32 - 8) / 4 \\ &= 6,5\end{aligned}$$

Tabel IV-7
Hasil Tabulasi Variabel Kinerja

Interval	Klasifikasi	Jumlah	Frekuensi
6-12,5	Sangat Rendah	0	0%
>12,5-19	Rendah	0	0%
>19-25,5	Tinggi	78	89,7%
>25,5-32	Sangat Tinggi	9	10,3%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil data dari 87 Sub PPKBD di Kecamatan Gombong yang menyatakan persepsinya bahwa kinerja yang

ditunjukkan oleh Sub PPKBD menyatakan bahwa tidak ada responden yang menyatakan kinerjanya rendah ataupun sangat rendah, Sedangkan yang menyatakan kinerja tinggi sebanyak 78 responden atau 89,7% dan yang menyatakan bahwa kinerja sangat tinggi sebanyak 9 responden atau 10,3%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa mayoritas Sub PPKBD menunjukan bahwa tingkat kinerjanya di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang tinggi.

3.8. Analisis Statistika

Analisis statistika dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel yang berjumlah 87 orang responden di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.

3.8.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, butir pertanyaan di uji dengan menggunakan uji validitas dengan sampel berjumlah 87 responden. Dalam penelitian ini, validitas dari indikator di uji dengan menggunakan uji korelasi. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila tingkat korelasi antara indikator variabel dengan variabel mempunyai korelasi yang tinggi dengan tingkat signifikan $<0,05$ maka dapat dikatakan indikator-indikator tersebut adalah valid atau jika r hitung untuk tiap butir dengan nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for window*, maka kuesioner yang terdiri dari butir-butir pernyataan dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut:

1. Uji Validitas Tekanan Kerja

Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas variabel tekanan kerja.

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Tekanan Kerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,681	0,2146	Valid
2	0,870	0,2146	Valid
3	0,763	0,2146	Valid
4	0,906	0,2146	Valid
5	0,798	0,2146	Valid
6	0,840	0,2146	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-8 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tekanan kerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2146 dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

2. Uji Validitas Komitmen Kerja

Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas variabel komitmen kerja.

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,699	0,2146	Valid
2	0,814	0,2146	Valid
3	0,689	0,2146	Valid
4	0,716	0,2146	Valid
5	0,714	0,2146	Valid
6	0,724	0,2146	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-9 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen kerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2146 dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

3. Uji Validitas Motivasi

Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas variabel motivasi.

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Motivasi

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,682	0,2146	Valid
2	0,437	0,2146	Valid
3	0,775	0,2146	Valid
4	0,823	0,2146	Valid
5	0,723	0,2146	Valid
6	0,688	0,2146	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-10 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2146 dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

4. Uji Validitas Kinerja

Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas variabel kinerja.

Tabel IV-11
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,590	0,2146	Valid
2	0,376	0,2146	Valid
3	0,810	0,2146	Valid
4	0,802	0,2146	Valid
5	0,806	0,2146	Valid
6	0,715	0,2146	Valid
7	0,852	0,2146	Valid
8	0,852	0,2146	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-11 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2146 dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, butir pernyataan dinyatakan reliabel atau handal apabila:

1. *Cronbach Alpha* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. *Cronbach Alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for window*, maka kuesioner yang terdiri dari butir-butir pernyataan dinyatakan reliabel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel IV-12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Tekanan Kerja	0,895	Reliabel
Komitmen Kerja	0,824	Reliabel
Motivasi	0,778	Reliabel
Kinerja	0,875	Reliabel

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-12 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan reliabel atau handal, karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,60.

3.8.3. Uji Asusmsi Klasik

1. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Variabel dinyatakan multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF

(Variance Inflation Factor) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1. Sedangkan variabel dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1

Tabel IV-13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TEKANAN	.965	1.037
	KOMITMEN	.703	1.423
	MOTIVASI	.682	1.466

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-13 menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja memiliki nilai VIF 1,037 dengan nilai tolerance 0,965 komitmen kerja memiliki nilai VIF 1,423 dengan nilai tolerance 0,703 dan motivasi memiliki nilai VIF 1,466 dengan nilai tolerance 0,682 sehingga model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan model regresinya dapat digunakan.

2. Heterokesdastisitas

Uji heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dilakukan menggunakan statistika non parametrik korelasi *Spearmens rho* antara variabel bebas dengan varian variabel *unstandardized*

residual. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari nilai *Spearman's rho* > nilai signifikan (0,05), maka disimpulkan bahwa data tidak ada gejala heterokesdastisitas.

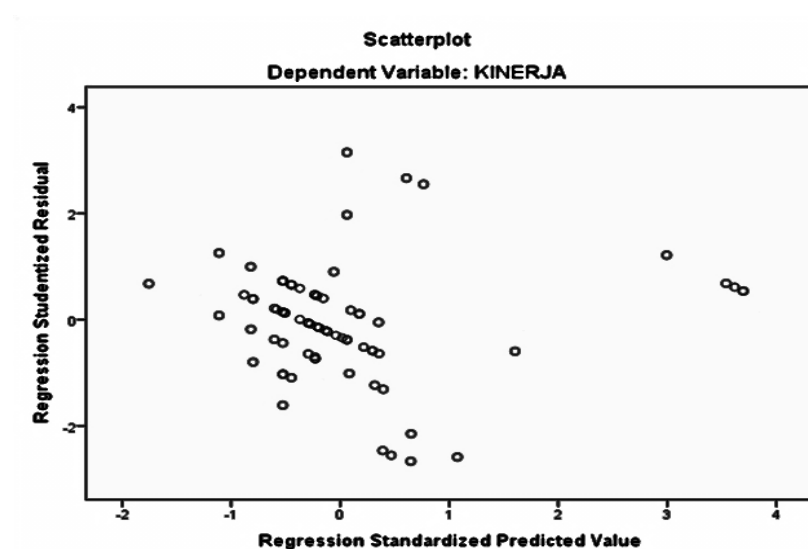
Tabel IV-14
Hasil Uji Heterokesdastisitas

Variabel	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Tekanan Kerja	-0,039	0,722	Tidak Heterokesdastisitas
Komitmen Kerja	0,124	0,252	Tidak Heterokesdastisitas
Motivasi	-0,184	0,087	Tidak Heterokesdastisitas

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tabel IV-14 menunjukkan bahwa hasil pengujian secara keseluruhan menghasilkan taraf signifikansi > 0,05 jadi kesimpulannya data tidak terjadi gejala heterokesdastisitas dan asumsi tidak terjadi heterokesdastisitas terpenuhi.

Gambar IV-2
Grafik Hasil Uji Heterokesdastisitas



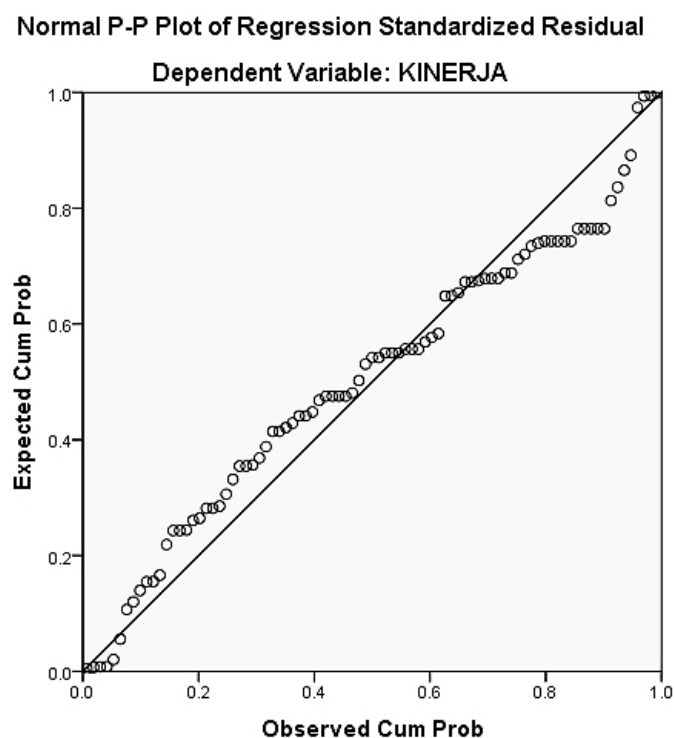
Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Gambar IV-2 menunjukkan grafik *plot* tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bahwa data homokedastisitas sehingga asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan *residual* (SRESID) (Ghozali, 2009:126) .

Gambar IV-3
Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Gambar IV-3 menunjukkan bahwa distribusi data *residual* normal dan garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

3.8.4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependen*

X₁, X₂, X₃ = Variabel *independen*

α = Konstanta

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

e = *Error*

Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.329	2.298		2.319	.023
	TEKANAN	.118	.057	.174	2.081	.041
	KOMITMEN	.443	.112	.386	3.953	.000
	MOTIVASI	.446	.137	.322	3.251	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 5.329 + 0,118X_1 + 0,443X_2 + 0,446X_3$$

Kemudian nilai-nilai b_1 , b_2 , dan b_3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 5,329

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak terpengaruh oleh variabel tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi maka nilai kinerja sebesar 5,329 poin.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,118$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,118 artinya tekanan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika variabel tekanan kerja (X_1) dinaikan satu poin sementara variabel lain (komitmen kerja dan motivasi) tetap maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,118 poin.

b. $b_2 = 0,443$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,443 artinya komitmen kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika variabel komitmen kerja (X_2) dinaikan satu poin sementara variabel lain (tekanan kerja dan motivasi) tetap maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,443 poin.

c. $b_3 = 0,446$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,446 artinya motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi (X_3) dinaikan satu poin sementara variabel lain (tekanan kerja dan komitmen kerja) tetap maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,446 poin.

3.8.5. Uji Hipotesis

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam uji statistik adalah teknik regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 23.0 for window*. Hipotesis yang diajukan yakni:

- a. Diduga ada pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.
- b. Diduga ada pengaruh tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong.

Berdasarkan hal tersebut, berikut ini akan dijelaskan hasil analisis hipotesisnya.

1. Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja

**Tabel IV-16
Hasil Uji Hipotesis Parsial**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.329	2.298		2.319	.023
	TEKANAN	.118	.057	.174	2.081	.041
	KOMITMEN	.443	.112	.386	3.953	.000
	MOTIVASI	.446	.137	.322	3.251	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- Variabel tekanan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,081 lebih besar dari t_{tabel} 1,9890 dengan tingkat signifikan 0,041 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa tekanan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.
- Variabel komitmen kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,953 lebih besar dari t_{tabel} 1,9890 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.
- Variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,251 lebih besar dari t_{tabel} 1,9890 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang.

2. Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja.

Tabel IV-17
Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197.444	3	65.815	22.020	.000 ^b
Residual	248.073	83	2.989		
Total	445.517	86			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TEKANAN, KOMITMEN

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA / bersama-sama, diperoleh nilai F sebesar 22,020 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombang.

3. Koefisien Determinasi

Tabel IV-18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.423	1.72882

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TEKANAN, KOMITMEN

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,423 atau 42,3% menandakan bahwa tekanan kerja (X_1), komitmen kerja (X_2) dan motivasi (X_3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4. Variabel Dominan

Tabel IV-19
Hasil Uji Variabel Dominan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.707	1.873		6.250	.000
KOMITMEN	.652	.103	.568	6.360	.000
2 (Constant)	6.391	2.285		2.797	.006
KOMITMEN	.428	.114	.373	3.748	.000
MOTIVASI	.498	.137	.360	3.625	.000
3 (Constant)	5.329	2.298		2.319	.023
KOMITMEN	.443	.112	.386	3.953	.000
MOTIVASI	.446	.137	.322	3.251	.002
TEKANAN	.118	.057	.174	2.081	.041

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficients* diperoleh nilai Beta yang terbesar pada variabel komitmen kerja yaitu sebesar 0,568 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah variabel paling dominan mempengaruhi kinerja Sub PPKBD di

Kecamatan Gombong, yang kemudian diikuti motivasi dan tekanan kerja.

3.9. Pembahasan Dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Tekanan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD.

Hasil uji t tekanan kerja terhadap kinerja didapatkan nilai menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,081 lebih besar dari t_{tabel} 1,9890 dengan tingkat signifikan 0,041 lebih kecil dari 0,05 ini berarti variabel tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong.

Tekanan kerja tidak hanya berdampak negatif bagi Sub PPKBD melainkan berdampak positif seperti yang terjadi di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robins dalam Efendi (2002), menyatakan bahwa “Tekanan dapat berpengaruh secara positif bagi kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat tekanan yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi”. Hal tersebut berarti mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan (2009),

bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Implementasi manajerial dari penelitian ini adalah tekanan kerja diperlukan untuk membantu Sub PPKBD dalam meningkatkan kinerjanya seperti diberikannya batas waktu dalam penyeteroran data dan jumlah target aseptor yang harus tercapai. Dengan demikian Sub PPKBD akan terpacu dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya yang baik. Namun perlu diperhatikan juga terhadap bentuk tekanan kerja yang diberikan oleh organisasi agar nantinya kinerja Sub PPKBD tidak menurun seperti pemberian sanksi.

2. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD.

Hasil uji t komitmen kerja terhadap kinerja didapatkan nilai menunjukan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 3,953 lebih besar dari t_{tabel} 1,9890 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini berarti variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang bernilai positif. Selain itu berdasarkan uji dominan dengan nilai Beta sebesar 0,568 yang berarti bahwa komitmen kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja Sub PPKBD. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang

dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suci Rahmawati (2017), bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

.Implementasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mempertahankan dan mendukung komitmen kerja yang dimiliki Sub PPKBD agar mampu memberikan hasil yang optimal dan maksimal dengan memberikan hubungan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah diberikan Sub PPKBD kepada organisasi seperti pemberian insentif dan penghargaan bagi Sub PPKBD yang memiliki kinerja yang terbaik serta perlunya memanfaatkan rapat evaluasi anggota yang diadakan setiap bulan maupun tiga bulan sekali guna menjalin hubungan yang baik dengan Sub PPKBD. Hal-hal ini tentunya diperlukan agar Sub PPKBD merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga nantinya kinerjanya meningkat.

3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD.

Hasil uji t motivasi terhadap kinerja didapatkan nilai menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 3,251 lebih besar dari t_{tabel} 1,9890 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agustuti Handayani (2010), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Implementasi manajerial dari penelitian ini adalah organisasi perlu mempertahankan motivasi yang dimiliki pegawainya agar mampu memberikan hasil yang optimal dan maksimal agar mampu mendorong dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu pemberian daya dorong berupa insentif, penghargaan maupun diadakannya pelatihan-pelatihan mengenai tanggung jawab Sub PPKBD juga perlu diperhatikan agar Sub PPKBD memiliki motivasi dalam menghasilkan kinerja yang baik.

4. Tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD.

Hasil uji F diatas F_{hitung} sebesar 22,020 dengan tingkat signifikan 0,000. Sehingga dapat diartikan bahwa tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa diperlukan peningkatan faktor dan indikator yang berkaitan dengan variabel tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong.

Implementasi manajerial yakni faktor-faktor yang berupa tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi secara bersama-sama merupakan faktor yang dibutuhkan oleh organisasi dikarenakan mampu meningkatkan kinerja seperti pemberian batas waktu, pemberian target yang harus dicapai, pemberian tugas, tanggung jawab serta daya dorong yang berupa insentif maupun penghargaan agar memotivasi Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong dalam meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya tekanan kerja maka kinerja dari Sub PPKBD akan meningkat. Tentunya tekanan yang diberikan harus sesuai seperti pemberian beban kerja agar tekanan kerja tidak berubah menjadi negatif.
2. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya komitmen kerja yang tinggi maka kinerja Sub PPKBD akan meningkat. Sub PPKBD akan memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila organisasi memberikan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah diberikan Sub PPKBD kepada organisasi.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi maka kinerja dari Sub PPKBD juga akan meningkat. Sub PPKBD akan memiliki motivasi yang tinggi apabila kepuasan individu secara *intrinsik* maupun *ekstrinsik* sudah terpenuhi dengan baik.

4. Tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong. Namun masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja dari Sub PPKBD seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.
5. Tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara keseluruhan mempengaruhi kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong sebesar 42,3%, sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong belum bisa sepenuhnya dijelaskan dipengaruhi oleh variabel tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi karena nilainya masih dibawah 100%

5.2. Saran

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. UPT. BPPKB Kecamatan Gombong perlu lebih memperhatikan dan berhati-hati terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil agar tidak membuat tekanan kerja bagi Sub PPKBD seperti pada pemberian beban kerja yang terdiri dari target aseptor dan batas waktu penyeteran data. Jika UPT. BPPKB tidak berhati-hati dalam bentuk tekanan kerja yang diberikan ini maka tekanan kerja yang semestinya berpengaruh positif

akan berdampak negatif yang akan menyebabkan menurunkan kinerjanya.

2. UPT. BPPKB Kecamatan Gombong perlu lebih tanggap dan peduli mengenai loyalitas, rasa tanggung jawab, dan komitmen kerja yang telah diberikan oleh Sub PPKBD kepada organisasi agar komitmen kerja yang sudah baik ini tidak menurun dan berakibat pada menurunnya kinerja.
3. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD. Oleh karena itu UPT. BPPKB Kecamatan Gombong perlu lebih memanfaatkan pertemuan rutin yang ada untuk memberikan motivasi berupa daya dorong seperti insentif maupun penghargaan bagi Sub PPKBD yang memiliki kinerja terbaik serta perlunya mengadakan pelatihan-pelatihan agar memotivasi Sub PPKBD dalam tanggung jawab dan kewajiban kepada organisasi.
4. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti tingkat pendidikan, kepemimpinan dan lain sebagainya karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Sub PPKBD.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan Hadi, S. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Anonim. "Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana". 2015. Diambil dari www.bppkb.kebumenkab.go.id diakses tanggal 29 November 2016.
- Ariana, I. Wayan., Dantes, N, & Lasmawan, I.N. 2015. "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang". *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar*.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuti, D. Kusuma, dan Widayarni, M.M.N. 2009. "Persepsi Keadilan, Tekanan Kerja Dan Semangat Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil". *Jurnal Psikologi*. Volume 2, No. 2.
- Bokti, N.L. Mohd. 2010. "Tekanan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Tentara Laut Armada Tentara Laut Diraja Malaysia". *Jurnal Kemanusiaan*. Diambil dari www.fppsm.utm.my/jurnal-kemanusiaan.html diakses tanggal 3 Oktober 2016
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Gustin, Karen Sheila. 2012. Hubungan Tekanan Kerja Dengan *Turnover Intention* Karyawan Baru Di Kantor Pusat PT. Media Televisi Indonesia. Skripsi Sarjana. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UI.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi
- Handayani, Agustuti. 2010. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung". *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*. Vol.1, No.1, Januari - Juni 2010.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jewel, L.N, dan Siegel March.1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern, Penerjemah, A. Handayana Pudjaatmaka dan Maeta Sari*. Jakarta: Archan.
- Kaswara dan Santoso. 2008. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Logahan, M. Jerry. 2009. "Pengaruh Tekanan Pekerjaan dan Stress Pekerjaan Terhadap Evaluasi Kinerja". *Jornal The Winners*. Vol. 10, No. 2. Hal 116-127.
- Mahardika, Vita. 2015. Peran Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (Ppkbd) Dan Sub PPKBD Dalam Mensosialisasikan Program Keluarga Berencana (KB) Di Desa Tirtomulyo Kecamatan Plantungan, Kabupaten Kendal. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Pendidikan UNY.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eresco.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Price S.A. and Wilson L.M. 2006. *Patofisiologi Konsep Klinis Proses-Proses Penyakit*. Edisi 6. Buku II. Jakarta: EGC.

Rahmawati, Fajar. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar. Skripsi Sarjana. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah.

Rahmawati, Suci. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. EQ Trans Sukoharjo). Skripsi Sarjana. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah.

Robbins. Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.

_____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Prenhalindo.

_____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Prenhalindo.

Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Weno, Julian.H., & Matulessy, Andik. 2015. “Advertisy Quotient, Komitmen Kerja dan Kreatifitas Guru SD Kelas Satu”. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 4, No. 02, Hal 162-174.
- Wibowo, Agung. 2011. “Analisis Peran Moderasi *Locus Of Control* Pada Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)”. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol 24, No.2.
- Wisanto, R.A. Kusuma. 2012. Analisis Dampak *Locus Of Control* Pada Tekanan Kerja Dan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnsi Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN

Kepada Yth:

Sub PPKBD Kecamatan Gombong

Di Gombong

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana, penulis berusaha melakukan pengumpulan data tentang Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong, untuk itu besar harapan penulis agar responden bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia di dalam angket ini.

Perlu diketahui bahwa dalam penelitian ini, tidak ada jawaban yang benar dan salah. Semua jawaban responden merupakan masukan yang berharga bagi penelitian ini. Oleh karena itu, mohon pertanyaan dijawab dengan lengkap dan apa adanya.

Semua informasi dalam kuesioner ini bersifat konfidensial (terjaga kerahasiaannya). Atas kesediaannya, penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Blandina Kriswi Anggraeni

No Responden:

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombang

PROFIL RESPONDEN

Berilah tanda Cheklist (✓) untuk setiap jawaban yang menurut Anda paling sesuai bagi diri Anda

1) Umur Anda pada saat ini:

☐	21-30 tahun	☐	40-50 tahun	☐	> 60 tahun
☐	30-40 tahun	☐	50-60 tahun		

2) Pendidikan

☐	SD	☐	SMA	☐	S1
☐	SMP	☐	D3		

3) Lama Kerja

☐	1-5 tahun	☐	11-15 tahun	☐	> 20 tahun
☐	6-10 tahun	☐	15-20 tahun		

Petunjuk :

Berilah tanda Checklist (√) untuk setiap jawaban yang menurut Anda paling sesuai bagi diri Anda

Sangat Setuju = SS
Setuju = S
Tidak Setuju = TS
Sangat Tidak Setuju = STS

1. TEKANAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan yang diberikan membebani.				
2	Saya merasa pembagian tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan.				
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk dikerjakan seorang diri				
4	Saya merasa sulit berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan				
5	Saya tidak memahami penjabaran tugas yang diberikan secara jelas				
6	Saya merasa bingung terhadap tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan				

2. KOMITMEN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang berada di organisasi ini				
2	Saya merasa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi ini				
3	Sekarang ini, saya merasa bahwa tetap berada di organisasi ini adalah hal yang perlu				
4	Saya akan menerima semua jenis tugas yang diberikan, agar tetap berada di organisasi ini				
5	Saya merasa tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi ini				
6	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi				

3. MOTIVASI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa motivasi yang diberikan oleh PLKB memacu dalam bekerja.				
2	Organisasi saya, memberikan motivasi berupa penghargaan terhadap Sub PPKBD yang berprestasi.				
3	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya memotivasi untuk bekerja dengan baik.				
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab.				
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang telah menjadi kewajiban .				
6	Saya bersedia menerima teguran apabila tidak mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya.				

4. KINERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.				
2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang telah menjadi tugas pokok.				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.				
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.				
5	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik.				
6	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada.				
7	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.				
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				

Tabulasi Data Responden Sub PPKBD UPT. BPPKB Kecamatan Gombang

No	Umur (Tahun)	Pendidikan	Lama Kerja (Tahun)
1	>60	SMA	>20
2	51-60	SMP	1-5
3	>60	SMA	11-15
4	41-50	SMA	1-5
5	51-60	SD	>20
6	51-60	SMA	>20
7	41-50	SMA	6-10
8	41-50	SMP	1-5
9	41-50	SMP	1-5
10	41-50	SMA	1-5
11	31-40	SMP	1-5
12	41-50	SMA	1-5
13	41-50	SMA	1-5
14	31-40	SMP	1-5
15	41-50	SMA	1-5
16	41-50	SMP	6-10
17	41-50	SD	6-10
18	31-40	SMA	1-5
19	51-60	S1	11-15
20	31-40	SMA	1-5
21	41-50	SMA	11-15
22	51-60	SD	11-15
23	51-60	SMA	6-10
24	31-40	SMA	1-5
25	51-60	SD	16-20
26	31-40	SMA	1-5
27	41-50	SMA	1-5
28	51-60	SMA	6-10

29	51-60	SMA	1-5
30	31-40	SMP	1-5
31	41-50	SMP	1-5
32	51-60	SMP	1-5
33	41-50	S1	11-15
34	51-60	SMP	6-10
35	51-60	SMA	>20
36	51-60	SD	>20
37	41-50	SMA	11-15
38	41-50	SMP	6-10
39	31-40	S1	1-5
40	51-60	SD	>20
41	21-30	SMP	1-5
42	41-50	SMA	1-5
43	41-50	SMP	1-5
44	31-40	SMP	1-5
45	41-50	SMA	1-5
46	31-40	SMP	1-5
47	41-50	SD	1-5
48	51-60	SMA	6-10
49	41-50	SMA	1-5
50	51-60	SMP	1-5
51	41-50	SMP	1-5
52	31-40	SMA	1-5
53	51-60	SMA	11-15
54	41-50	SMP	6-10
55	41-50	SMA	11-15
56	31-40	SMP	1-5
57	31-40	SMP	1-5
58	41-50	SMA	11-15
59	51-60	SMP	1-5

60	51-60	SD	>20
61	41-50	SMA	11-15
62	41-50	SMA	11-15
63	51-60	SD	>20
64	31-40	SMP	1-5
65	41-50	SD	6-10
66	31-40	SMP	1-5
67	31-40	SMP	1-5
68	41-50	SMP	11-15
69	31-40	SMP	1-5
70	41-50	SMP	11-15
71	41-50	SMA	11-15
72	41-50	SD	6-10
73	31-40	SMP	1-5
74	51-60	SMP	1-5
75	51-60	SD	>20
76	31-40	SMA	1-5
77	31-40	SMA	1-5
78	41-50	SMA	1-5
79	51-60	SMA	6-10
80	41-50	SMP	6-10
81	31-40	SMP	1-5
82	41-50	SMA	11-15
83	41-50	SMP	11-15
84	31-40	SMA	1-5
85	41-50	SMA	1-5
86	31-40	SMA	1-5
87	41-50	SMA	1-5

Tabulasi Data Kuesioner Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombang

NO	TEKANAN KERJA						X1	KOMITMEN KERJA						X2	MOTIVASI						X3	KINERJA								Y
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	
1	2	3	3	2	2	2	14	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	3	4	4	4	3	3	21	3	4	4	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	3	3	3	20
3	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22
5	4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	3	3	25
6	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	3	3	3	22
7	1	2	4	2	2	2	13	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	4	4	25
8	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	3	22
9	2	2	2	2	2	2	12	4	4	3	1	2	4	18	3	2	4	4	4	3	20	2	3	3	3	4	4	4	4	27
10	1	2	2	2	1	2	10	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	3	3	2	19	1	3	3	3	2	3	3	3	21
11	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23
12	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	4	30
16	3	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23
17	1	3	3	3	2	3	15	3	2	3	1	1	3	13	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22
18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	3	3	21
19	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	3	22
20	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23
21	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	3	3	23
22	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	3	16	4	3	4	4	3	3	21	2	3	3	2	3	3	3	3	22
26	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	3	16	4	3	4	4	3	3	21	2	3	3	2	3	3	3	3	22
27	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
29	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
30	2	2	3	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	23
32	2	2	2	2	2	2	12	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	2	3	3	1	1	1	11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
35	2	2	3	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	2	2	2	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	2	2	2	2	2	2	12	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	2	2	2	3	2	2	13	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	4	4	4	20	3	3	4	4	4	3	4	4	29
41	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	2	2	3	15	3	3	4	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	3	23
42	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
43	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	2	3	3	3	3	22
44	1	2	2	2	2	2	11	4	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	3	22

45	1	2	3	2	2	2	12	4	4	3	3	2	4	20	2	2	4	4	4	4	20	1	3	2	2	3	3	3	20
46	2	2	1	2	3	2	12	3	4	3	3	2	4	19	3	3	4	3	4	3	20	2	3	3	2	4	3	3	23
47	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	2	2	3	15	4	2	4	3	3	3	19	1	2	3	3	3	3	3	21
48	2	2	2	2	2	2	12	4	3	3	2	2	3	17	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	2	2	3	3	21
49	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24
50	2	2	2	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	3	3	21
51	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	22	2	2	3	2	3	3	3	21
52	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	2	4	18	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	24
53	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	3	3	20
54	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
55	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
56	2	3	4	3	4	3	19	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
57	2	2	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
58	3	4	4	4	4	3	22	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
59	4	3	4	3	3	2	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	30
60	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
61	3	4	3	4	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	30
62	3	4	3	4	3	4	21	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
63	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
64	3	4	3	4	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24
65	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24
67	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24
68	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
69	3	4	3	4	3	4	21	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
70	2	3	3	3	2	2	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
71	2	4	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
72	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	2	2	3	16	4	3	4	4	3	3	21	2	3	3	2	3	3	3	22
73	2	3	3	4	3	4	19	3	3	3	2	2	3	16	4	3	4	4	3	3	21	2	3	3	2	3	3	3	22
74	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	30
75	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	4	4	4	20	3	3	4	4	4	3	4	29
76	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	4	4	4	20	3	3	4	4	4	3	4	29
77	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	30
78	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	2	2	3	16	4	3	4	4	3	3	21	2	3	3	2	3	3	3	22
79	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24
80	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
81	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
82	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	23
83	3	4	3	4	3	3	20	3	4	4	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	3	3	20
84	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	23
85	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	23
86	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	23
87	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	23

LAMPIRAN HASIL SPSS

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tekanan Kerja

Uji Validitas

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Tekana Kerja
X1_1	Pearson Correlation	1	.454**	.343**	.563**	.509**	.516**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X1_2	Pearson Correlation	.454**	1	.640**	.761**	.643**	.683**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X1_3	Pearson Correlation	.343**	.640**	1	.612**	.558**	.513**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X1_4	Pearson Correlation	.563**	.761**	.612**	1	.645**	.781**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X1_5	Pearson Correlation	.509**	.643**	.558**	.645**	1	.594**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X1_6	Pearson Correlation	.516**	.683**	.513**	.781**	.594**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
Tekanan Kerja	Pearson Correlation	.681**	.870**	.763**	.906**	.798**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
.895	.895	6

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Kerja

Uji Validitas

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Komitmen Kerja
X2_1	Pearson Correlation	1	.618**	.494**	.269*	.229*	.623**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.012	.033	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X2_2	Pearson Correlation	.618**	1	.584**	.349**	.414**	.687**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X2_3	Pearson Correlation	.494**	.584**	1	.204	.252*	.499**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.058	.018	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X2_4	Pearson Correlation	.269*	.349**	.204	1	.773**	.341**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.058		.000	.001	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X2_5	Pearson Correlation	.229*	.414**	.252*	.773**	1	.225*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.018	.000		.036	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X2_6	Pearson Correlation	.623**	.687**	.499**	.341**	.225*	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.036		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.699**	.814**	.689**	.716**	.714**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
.809	.824	6

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi

Uji Validitas

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	Motivasi
X3_1	Pearson Correlation	1	.345**	.456**	.432**	.132	.400**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.225	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3_2	Pearson Correlation	.345**	1	.288**	.013	.084	.011	.437**
	Sig. (2-tailed)	.001		.007	.904	.441	.922	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3_3	Pearson Correlation	.456**	.288**	1	.710**	.491**	.242*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.000	.000	.024	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3_4	Pearson Correlation	.432**	.013	.710**	1	.693**	.583**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.904	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3_5	Pearson Correlation	.132	.084	.491**	.693**	1	.646**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.225	.441	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3_6	Pearson Correlation	.400**	.011	.242*	.583**	.646**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.922	.024	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
Motivasi	Pearson Correlation	.682**	.437**	.775**	.823**	.723**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.778	6

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

**Uji Validitas
Correlations**

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Kinerja
Y_1	Pearson Correlation	1	.296**	.342**	.355**	.335**	.197	.241*	.241*	.590**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.001	.002	.067	.025	.025	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y_2	Pearson Correlation	.296**	1	.148	.252*	.238*	.087	.115	.115	.376**
	Sig. (2-tailed)	.005		.172	.019	.026	.425	.290	.290	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y_3	Pearson Correlation	.342**	.148	1	.638**	.589**	.581**	.737**	.737**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.172		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y_4	Pearson Correlation	.355**	.252*	.638**	1	.531*	.479**	.613**	.613**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y_5	Pearson Correlation	.335**	.238*	.589**	.531*	1	.624**	.738**	.738**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.002	.026	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y_6	Pearson Correlation	.197	.087	.581**	.479**	.624**	1	.755**	.755**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.067	.425	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y_7	Pearson Correlation	.241*	.115	.737**	.613**	.738**	.755**	1	1.000**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.025	.290	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y_8	Pearson Correlation	.241*	.115	.737**	.613**	.738**	.755**	1.000**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.025	.290	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Kinerja	Pearson Correlation	.590**	.376**	.810**	.802**	.806**	.715**	.852**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

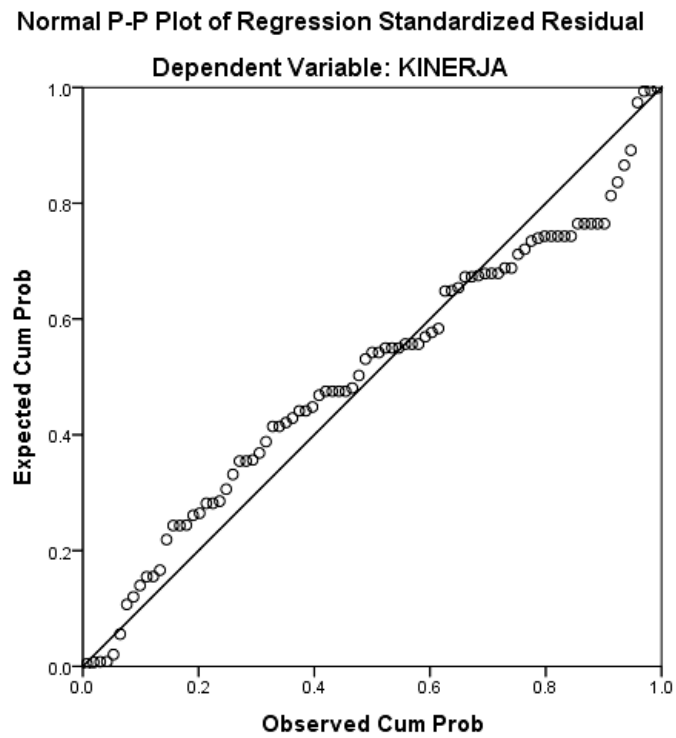
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	
	Based on	
	Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.849	.875	8

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

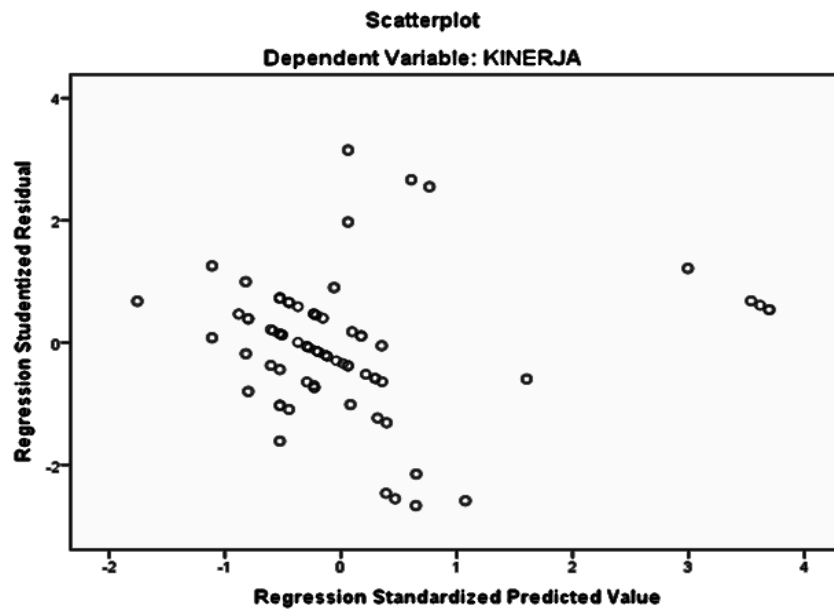


2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TEKANAN	.965	1.037
	KOMITMEN	.703	1.423
	MOTIVASI	.682	1.466

a. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Heterokesdastisitas



HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA DAN HIPOTESIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.329	2.298		2.319	.023
	TEKANAN	.118	.057	.174	2.081	.041
	KOMITMEN	.443	.112	.386	3.953	.000
	MOTIVASI	.446	.137	.322	3.251	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197.444	3	65.815	22.020	.000 ^b
Residual	248.073	83	2.989		
Total	445.517	86			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TEKANAN, KOMITMEN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.423	1.72882

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TEKANAN, KOMITMEN



STATUS

TERAKREDITASI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1) DAN AKUNTANSI (D3)

Jl. Ronggowarsito No. 18. Pejagoan. Kebumen - Telp. 0287 - 384011

Nomor : 053/Ket/U/E/X/2016

Kebumen, 27 Oktober 2016

Lamp. : -

Hal : IZIN PENELITIAN

Kepada
Yth.BKKBN Kecamatan Gombang
Gombang
Di Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua.

Laporan Tugas Akhir/ Bussines Plan/Skripsi sebagai salah satu prasyarat kelulusan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kami memintakan izin bagi mahasiswa kami untuk melakukan penelitian di BKKBN Kecamatan Gombang.

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut :

Nama : BLANDINA KRISWI ANGGRAENI
NIM : 135501425
Program Studi : Manajemen S1
Judul Penelitian/LTA : Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD Di Kecamatan Gombang

Kami mengharapkan bimbingan dan pengarahan untuk mahasiswa tersebut. Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan izin yang telah diberikan diucapkan terima kasih.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PUTRA BANGSA

KETUA



GUNARSO WIWOHO, SE.,MM
NIDN. 0612097501



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
UPT. BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
KELUARGA BERENCANA KECAMATAN GOMBONG
Jalan Kawedanan No. 06 Gombong

SURAT KETERANGAN

Nomor: BPPKB/IV/05

Kepala UPT. BPPKB Kecamatan Gombong, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah menerangkan bahwa mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Nama : Blandina Kriswi Anggraeni
NIM : 135501425
Program Studi : Manajemen
Program : SI

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD Kecamatan Gombong" pada bulan November 2016 hingga Maret 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk diketahui dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gombong, 19 April 2017

Ka. UPT. BPPKB Kecamatan Gombong


Ir. Paragadi
NIP. 19610114199303 1 006

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : Blondina Kriswi Anggraeni
 NIM : 135501925
 Pembimbing : Sti Nur Azizah, SE, MM.

No	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN
1	19/10-2016	Pengajuan Judul	Ch
2	10/10-2016	Pengajuan BAB I	Ch
3	18/10-2016	Revisi BAB I	Ch
4	23/10-2016	Acc BAB I	Ch
5	23/10-2016	Pengajuan BAB II	Ch
6	30/10-2016	Revisi BAB II, Acc BAB II	Ch
7	13/11-2016	Pengajuan BAB III	Ch
8	25/11-2016	Revisi, Acc BAB II, Acc Kurator	Ch
9	6/12-2016	acc di signa har kan	Ch
10	23/4-2017	BAB IV, V	Ch
11	25/4-2017	Koreksi	Ch
12	6/5-2017	acc di signa har kan	Ch
13			
14			
15			