

## **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Aceh Besar**

**Sri Raihan (1), Titi Darni(2), Hedi Heryadi(3)**

(1) Program Magister Ilmu Administrasi, Konsentrasi Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia

(2) Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Indonesia

(3) Universitas Terbuka, Indonesia

Email Korespondensi: [sri.raihan82@gmail.com](mailto:sri.raihan82@gmail.com) Dwiki Adi Putra

**Abstrak:** Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) masih belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta keluarga berencana di Kabupaten Aceh untuk mendapatkan informasi dan berbagai pelayanan berkaitan dengan keluarga berencana khususnya di Kabupaten Aceh Besar. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pendidikan dan latihan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kualitas kinerja tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Besar. Populasi dalam penelitian sebanyak 61 orang. Dalam penelitian ini keseluruhan populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 50,242 dan Ftabel sebesar 3,155 dengan demikian Fhitung > Ftabel, sehingga hipotesis alternatif (Ha) yang di ajukan mendapatkan hasil diterima dan menolak hipotesis null (Ho). Sedangkan hasil penelitian secara parsial pendidikan dan pelatihan kompetensi memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, maka dalam hal ini nilai thitung sebesar 3,679, sehingga hipotesis (Ha) yang telah diajukan diterima dan menolak hipotesis null (Ho). Kemudian untuk variabel motivasi kerja juga memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, nilai thitung sebesar 6,808, kemudian hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null (Ho).

**Kata Kunci:** Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Tenaga PKB.

**Abstract:** The performance of Family Planning Extension Workers (PKB) has not been able to provide maximum service to family planning participants in Aceh District to obtain information and various services related to family planning, especially in Aceh Besar District. The purpose of this research is to analyze the influence of education and competency training and work motivation simultaneously or partially on the performance quality of Family Planning Extension Workers in Aceh Besar District. The population in the study were 61 people. In this study the entire population was sampled. The research results show that jointly prove that competency education and training and work motivation jointly have an influence on improving the quality of PKB performance in Aceh Besar District, this is evidenced by the Fcount value of 50.242 and Ftable of 3.155 thus Fcount > Ftable, so the alternative hypothesis (Ha) which was proposed to get the results accepted and rejected the null hypothesis (Ho). While the partial results of the research on competency education and training have had an impact on improving the quality of PKB performance in Aceh Besar District, in this case the tcount is 3.679, so that the hypothesis (Ha) that has been proposed is accepted and rejects the null hypothesis (Ho). Then for the work motivation variable it also has an impact on improving the quality of PKB performance in Aceh Besar District

**Keyword:** Competence, Motivation and Performance Quality.

**Informasi Artikel:** Disubmit: 2022-09-26; Direvisi 2022-10-26; Disetujui: 2022-11-22

### **PENDAHULUAN**

Masih rendahnya partisipasi masyarakat terhadap Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Aceh Besar menjadi salah satu indikator masih rendahnya kinerja tenaga Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Aceh Besar dalam melakukan sosialisasi tentang pentingnya keluarga berencana bagi masyarakat dalam mencapai keluarga yang sehat dan sejahtera. Program KB akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

kehidupan keluarga karena akan menyelamatkan nyawa perempuan dan meningkatkan kesehatan ibu, khususnya dalam mencegah kehamilan yang tidak diinginkan, mengatur jarak kelahiran, dan mengurangi resiko kematian bayi.

Keluarga Berencana (KB) adalah program yang diselenggarakan secara nasional oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Program KB memiliki beberapa keunggulan, salah satunya adalah terciptanya keluarga yang berkualitas. Sejalan dengan keadaan ekonomi keluarga, akan dibentuk keluarga sederhana yang berkecukupan melalui program KB, sehingga diperlukan adanya tenaga Penyuluh keluarga berencana untuk memberikan edukasi atau sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya program keluarga berencana bagi masyarakat.

Kinerja tenaga Konselor KB di Kabupaten Aceh Besar memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi; karenanya, pendidikan dan pelatihan kompetensi karyawan diperlukan, dan konselor KB juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu Penyuluh Keluarga Berencana merupakan pengelola Keluarga Berencana di lingkup lapangan. Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 52 tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga dan peraturan Presiden Nomor. 62 tahun 2010 tentang Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menyatakan bahwa BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Namun, saat ini pelaksanaan peran tersebut memiliki tantangan yang tidak mudah.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh tenaga Penyuluh keluarga berencana di Kabupaten Aceh Besar adalah masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap program KB, kemudian masih banyak masyarakat di pedesaan yang kurang paham terhadap program Kependudukan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBP) adalah Dalam upaya mengatur laju pertumbuhan penduduk, program KKBP dapat menurunkan Angka Kelahiran Total (rata-rata jumlah anak yang lahir dari wanita usia subur) dan melatih generasi muda untuk ber-KB. Selain itu, tidak sedikit keluarga yang mengikuti kegiatan Poktan, baik dalam kelompok Bina Keluarga Balita (BKB) dan Bina Keluarga Remaja (BKR), maupun kelompok Bina Keluarga Lansia (BKL). Masalah kependudukan yang dihadapi oleh negara Indonesia pada umumnya yakni jumlah penduduk yang besar, pertumbuhan yang tinggi, persebaran tidak merata, dan kualitas yang rendah. Untuk mengatasi masalah perkembangan kependudukan perlu adanya suatu peraturan maupun kebijakan dari tatanan pemerintah Indonesia. Hal ini bertujuan agar kesejahteraan umum rakyat dapat terlaksana dengan baik. peraturan pertumbuhan jumlah penduduk melalui program keluarga berencana yang telah dibentuk oleh pemerintah, hal ini dikarenakan jika program tersebut tidak berjalan dengan baik maka laju penduduk yang begitu berkembang akan semakin tidak berarah untuk bagian aspek tertentu misalkan aspek tentang kesejahteraan rakyat Indonesia.

Permasalahan yang sangat kompleks dan berkaitan satu sama lain sehingga hal ini bisa mengakibatkan pertumbuhan penduduk menjadi tidak seimbang. Permasalahan tersebut terurai seperti disuatu daerah dan kota-kota besar, umumnya masih sangat banyak penduduk yang kurang memahamai tentang pentingnya keluarga berecana. Keluarga Berencana yang dibentuk oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga yang dilakukan dengan cara mengurangi angka kelahiran yang begitu cepat. Untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, maka setiap keluarga perlu merencanakan angka kelahiran yang terencana sehingga setiap anak yang lahir akan mendapatkan perawatan yang maksimal, sehingga diperlukan adanya program pendampingan yang dilakukan oleh Pemerintah melalui Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Kabupaten Aceh Besar. Dengan adanya tenaga PKB diharapkan akan semakin meningkatkan kinerja Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Aceh (BKKBN) dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Flippo (2005:28) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kinerja pegawai sesuai harapan organisasi.

Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Perwakilan Aceh (BKKBN), merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintah untuk mengupayakan pengendalian pertumbuhan jumlah penduduk dan meningkatkan kualitas keluarga sehingga terciptanya keluarga modern, maju, professional, berkualitas dan mandiri serta mampu mengembangkan dirinya, anak-anaknya. Untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana di kabupaten/kota, BKKBN menugaskan para tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di masing-masing kecamatan untuk melakukan penyuluhan kepada masyarakat. Peran tenaga PKB dalam hal ini melakukan Penyuluhan adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan program BKKBN, pemanfaatan tenaga PKB secara efektif adalah kebijakan yang baik



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

untuk meningkatkan tugas dan fungsi BKKBN yang akan datang, Indah Prabawati, (2016).

Berdasarkan kondisi saat ini, kinerja pegawai tenaga PKB di lingkungan BKKBN Perwakilan Aceh yang masih rendah di mana dari 61 orang tenaga PKB yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi hanya sebanyak 27 orang yang sudah lulus pendidikan dan pelatihan kompetensi (Sumber BKKBN Aceh 2021), hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja PKB. Hal ini juga terlihat dari masih banyaknya permasalahan yang berkaitan dengan program KKBPK di lapangan, seperti masih rendahnya kesadaran masyarakat untuk mengikuti program KB, salah satunya dalam penggunaan metode kontrasepsi, kemudian masih banyak masyarakat yang kurang paham terhadap pentingnya program KB.

Peraturan Kepala BKKBN Nomor 10 Tahun 2017 tentang Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana, Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa : Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana yang selanjutnya disebut Badan Pendidikan dan pelatihan KKB adalah Proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara disingkat (ASN) dan Non ASN. Peraturan Kepala BKKBN tersebut menyatakan Badan Pendidikan dan pelatihan KKB merupakan program pendidikan dan pelatihan peningkatkan kompetensi ASN dan Non ASN menjadi sumber daya manusia yang profesional. Tenaga PKB merupakan pekerjaan yang membutuhkan berbagai persyaratan profesional yang telah ditetapkan. Persyaratan profesional yang dimaksudkan adalah tenaga PKB perlu memiliki sejumlah kemampuan atau kompetensi. Seorang Penyuluh lapangan yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan tenaga. Penyuluh keluarga berencana dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam pelaksanaan tugas sangat diperlukan adanya diklat kompetensi dan motivasi dari pegawai, sehingga kinerja yang diharapkan oleh organisasi dapat diwujudkan. Menurut Sudiyono, (2003), motivasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar supaya perilaku mereka bisa diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun tugas pokok dari PKB adalah memberikan fasilitasi kepada keluarga dan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya dalam mewujudkan keluarga yang berkualitas. Selain itu tenaga PKB dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanah, dan tanggung jawab untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu masyarakat dalam rangka menggiring perkembangan masyarakat keluarga berencana yang berkualitas. Kinerja tenaga Penyuluh lapangan menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga Penyuluh lapangan, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang kinerja tenaga Penyuluh lapangan hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil. (Martinis dan Maisah 2010).

Kompetensi PKB ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang SDM ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan masyarakat maupun Negara. Oleh karena tenaga PKB dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, skill, mampu membaca perubahan yang terjadi, memperbaiki sikap maupun perilaku sehingga mampu meningkatkan kinerja dan motivasi melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi yang diadakan oleh Badan Pendidikan dan pelatihan KKB Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh. Pendidikan dan pelatihan kompetensi bagi tenaga PKB akan memberikan kesempatan bagi Tenaga PKB mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada Tenaga PKB untuk menyalurkan pengetahuannya dan memperkuat komitmen Tenaga Penyuluh pada Kantor Wilayah BKKBN Provinsi Aceh.

Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK). Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKKBN juga menyelenggarakan salah satu fungsinya yaitu pengelolaan Tenaga PKB di Kabupaten/Kota. Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dalam melakukan pengelolaan Tenaga PKB diberikan tanggung jawab kepada Badan Pendidikan dan pelatihan KKB, dalam melaksanakan pendidikan, pelatihan dan memotivasi tenaga PKB agar memiliki ketrampilan, kecakapan, dan sikap Tenaga PKB meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas instansi BKKBN.

Tinggi dan rendahnya pengetahuan tentang program PKB, kompetensi dan motivasi kerja Tenaga PKB Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dalam meningkatkan peran dan fungsinya. Pengetahuan, ketrampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh tenaga PKB agar mereka menyadari bahwa tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan Instansi BKKBN.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai PKB masih belum maksimal, seperti banyak masyarakat di Kabupaten Aceh Besar yang belum paham tentang pentingnya Keluarga Berencana, masyarakat, masih sangat awam akan kesehatan reproduksi maupun dalam menyusun rencana kelahiran, (Sumber BKKBN, 2021). Hal ini disebabkan karena tenaga PKB belum memiliki pendidikan dan pelatihan kompetensi yang sesuai dengan tupoksinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

mendalam terkait dengan program pendidikan dan pelatihan kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai PKB di Kabupaten Aceh Besar Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, dalam bentuk penulisan karya ilmiah tesis dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kualitas Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Aceh Besar”. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa belum dilakukan pendidikan dan pelatihan kompetensi yang berkontribusi pada kinerja tenaga PKB di Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan hal ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kualitas kinerja tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Besar, Seberapa besar pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan kompetensi terhadap kualitas kinerja tenaga Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Aceh Besar, dan Seberapa besar pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kualitas kinerja tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Besar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan oleh Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang) Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja Tenaga PKB di lapangan. Fenomena yang terjadi saat ini adalah masih banyak tenaga PKB yang belum memiliki pendidikan dan pelatihan kompetensi yang belum sesuai dengan bidang tugasnya seperti tenaga PKB belum mampu menguasai materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan kompetensi, serta tenaga PKB belum mampu menyeraskan antara pengetahuan yang dimiliki dengan tugas dan fungsi tenaga dalam memberikan sosialisasi keluarga berencana di gampong-gampong.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*), jenis penelitiannya adalah survey sedangkan metodenya, yaitu deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kinerja tenaga Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BKKBN Perwakilan Aceh Jalan T. Nyak Arief Lampineueng Banda Aceh dan pada tenaga PKB yang bertugas di Kabupaten Aceh Besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 61 (enam puluh satu) orang untuk diteliti kinerja tenaga Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Aceh Besar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh tenaga Penyuluh keluarga berencana baik yang pria maupun wanita yang berjumlah 61 (enam puluh satu) orang yang juga merupakan populasi dari penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peranan PKB di Kabupaten Aceh Besar**

Seperti diketahui rasio antara petugas lapangan KB dengan jumlah kelurahan/desa adalah 1 PKB idealnya membina 1-2 desa/kelurahan, sampai tahun 2010 1 PKB membina sampai dengan 4 desa/kelurahan. Hasil evaluasi dan capaian Secara nasional, program Keluarga Berencana Nasional telah memberikan kontribusi yang cukup besar bagi pembangunan nasional, khususnya dalam bidang pengelolaan kependudukan. Salah satu faktor yang mendukung pencapaian tersebut adalah tersedianya calon sumber daya manusia, khususnya di tingkat lapangan, yaitu penyuluh KB yang selama ini telah melaksanakan tugasnya dengan baik (PKB).

Konselor KB adalah juru bahasa atau agen perubahan bagi keluarga dan masyarakat luas menuju perubahan dari masyarakat yang tidak mendukung program KB menjadi masyarakat yang mendukung program KB, dari masyarakat yang semula tidak mau berpartisipasi kepada orang-orang yang berpartisipasi aktif. sebagai tambahan, dan sebagainya (Ulfa & Safirussalim, 2022).

Penyuluhan KB merupakan bagian integral dari upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial, serta sebagai ukuran tingkat pembangunan suatu daerah. Konselor KB berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan konseling yang beragam. Penyuluh KB memiliki beberapa tanggung jawab dalam program kerjanya. Hal ini harus dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan tahunan dari program KB tercapai. Menggerakkan dan menjalin kemitraan dengan berbagai kelompok untuk melaksanakan program KB nasional di desa/kelurahan, Di desa/kelurahan melaksanakan program KB nasional melalui pemberdayaan keluarga dan masyarakat.

Kendala yang dihadapi penyuluh KB di lapangan adalah banyaknya tugas yang diberikan dan minimnya jumlah PKB di luar tugas yang seharusnya, minimnya sarana prasarana yang mendukung kinerja PKB, minimnya sarana pendidikan dan sarana pendukung lainnya, bahan, dan obat-obatan yang dapat mendukung pelaksanaan penyuluh/sosialisasi khususnya dalam hal informasi kontrasepsi, karena komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) sangat penting untuk keberhasilan penyuluh KB.



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Dalam meningkatkan optimalisasi kualitas kerja penyuluh KB (PKB), penyuluh KB melakukan langkah-langkah sebagai berikut: meningkatkan strategi penyuluhan yang digunakan penyuluh lapangan melalui sosialisasi program KB dengan jumlah penyuluh yang banyak dan masyarakat sehingga satu program dapat diselesaikan dengan sukses. waktu yang lebih akurat, Meningkatkan kapasitas penyuluh lapangan untuk bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang paling produktif (KhalidaUlfa & Safirussalim, 2021). Meningkatkan pelayanan program Penyuluhan dalam hal prasarana dan sarana yang lebih memadai, Meningkatkan pengetahuan dan struktur program KB Meningkatkan hubungan baik dengan masyarakat dengan memperkenalkan kader-kader baru yang dapat memberikan lingkungan baru bagi masyarakat. Selain dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk melaksanakan program KB melalui penyuluhan lapangan, (Datin 2014:125).

Peranan PKB di Kabupaten Aceh Besar didasarkan atas peningkatan jumlah penduduk dari tahun ke tahun yang selalu mengalami peningkatan, dimana berdasarkan data BPS Kabupaten Aceh Besar dalam tiga tahun terakhir pertumbuhan penduduk mengalami peningkatan pada tahun 2017 jumlah penduduk Kabupaten Aceh Besar sebesar 409 109 jiwa, pada tahun 2018 jumlah penduduk mengalami peningkatan menjadi 417.302 dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 425.216 jiwa. Jumlah penduduk Kabupaten Aceh Besar menempati peringkat ketiga di Provinsi Aceh setelah Kabupaten Aceh Utara dengan jumlah penduduk mencapai 619407 jiwa dan Kabupaten Pidie dengan jumlah penduduk sebanyak 444976 jiwa. Hal ini menjadi penting dalam rangka mengendalikan jumlah penduduk yang semakin meningkat di masa yang akan datang.

## 2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden di lihat berdasarkan motivasi kerja dan seberapa pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai PKB di Kabupaten Aceh Besar. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, umur, status perkawinan, masa kerja, tingkatan pendidikan dan tingkat pendapatan responden. Dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin :		
	▪ Laki-laki	21	34,4
	▪ Perempuan	40	65,6
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
2.	Usia responden:		
	▪ < 20 tahun	0	0,0
	▪ 20 - 29 tahun	7	11,5
	▪ 30 - 39 tahun	34	55,7
	▪ 40 - 49 tahun	18	29,5
	▪ > 50 tahun	2	3,3
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
3.	Status perkawinan		
	▪ Menikah	45	73,8
	▪ Belum Menikah	16	26,2
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
4.	Pendidikan terakhir		
	▪ SMA	18	29,5
	▪ Diploma III	15	24,6
	▪ Sarjana	28	45,9
	▪ Pascasarjana	0	0,0
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
5.	Masa Kerja		
	▪ < 2 tahun	2	3,3
	▪ 2 - 4 tahun	35	57,4
	▪ 5 - 7 tahun	18	29,5
	▪ > 8 tahun	6	9,8
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
6.	Pendapatan rata-rata perbulan		
	▪ Rp. 2.000.000 - 2.999.999,-	18	29,5
	▪ Rp. 3.000.000 - 3.999.999,-	25	41,0
	▪ Rp. 4.000.000 - 4.999.999,-	13	21,3
	▪ > Rp. 5.000.000,-	5	8,2
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah).

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 orang atau 34,4% terdiri dari responden PKB terdiri atas responden laki-laki dan sebanyak 40 orang atau 65,6% terdiri dari responden PKB perempuan. Dengan demikian jumlah responden perempuan lebih mendominasi dalam penelitian ini. Berdasarkan usia responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 orang atau 11,5% responden berusia 20 – 29 tahun, kemudian responden dengan tingkat usia 30 s/d 39 tahun sebanyak 34 orang atau 55,7% dari total responden, responden dengan tingkat usia 40 s/d 49 tahun sebanyak 18 orang atau 29,5%, serta responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang atau 3,3% dari total responden, Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa responden dengan tingkat usia 30 - 39 tahun dan 40 – 49 tahun lebih dominan atau lebih banyak dibandingkan dengan tingkat usia lainnya.

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 45 orang atau 73,8% berstatus sudah menikah, sebanyak 16 orang atau 26,2% berstatus belum menikah. Dengan demikian responden PKB yang bertugas di gampong-gampong berstatus telah menikah lebih banyak jika dibandingkan dengan responden yang berstatus belum menikah, sehingga mempunyai pengalaman dalam sosialisasi program



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

keluarga berencana di gampong-gampong.

Kemudian karakteristik responden selanjutnya adalah mengenai tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 orang atau 29,6% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 15 orang atau 24,6% berpendidikan terakhir Diploma III, sebanyak 28 orang atau 45,9% berpendidikan terakhir Sarjana. Dengan demikian responden berpendidikan Sarjana dan SMA lebih dominan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga PKB. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar semakin menjadi lebih baik, sehingga program BKKBN Provinsi Aceh dapat diwujudkan.

Mengenai masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang atau 3,3% mempunyai masa kerja kurang dari 2 tahun,- sebanyak 35 orang atau 57,4%, responden mempunyai masa kerja 2 – 4 tahun, sebanyak 18 orang atau 29,5%, responden mempunyai masa kerja 5 – 7 tahun dan sebanyak 6 orang atau 9,8% mempunyai masa kerja lebih dari 8 tahun dari total sampel.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki dengan tingkat usia rata-rata 20 - 29 tahun, dengan status belum menikah. Sedangkan tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan sarjana dan SMA dengan masa kerja 2 – 4 dan 5 – 7 tahun di sebagai PKB di Kabupaten Aceh Besar. Selain itu pendapatan rata-rata perbulan responden Rp. 3.000.000 - 3.999.999,-. Dalam penelitian ini karakteristik responden penelitian ini tidak mencerminkan pada perbedaan dalam pencapaian kualitas kinerja yang dihasilkan oleh PKB Kabupaten Aceh Besar baik berdasarkan jenis kelamin maupun masa kerja maupun tingkat pendidikan.

### 3. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ini dievaluasi secara statistik menggunakan uji koefisien korelasi product-moment Pearson dan SPSS 15.0. Semua pernyataan dianggap valid berdasarkan output komputer (lampiran output SPSS) karena tingkat signifikansinya di bawah 5%. Secara manual, nilai korelasi yang diperoleh untuk setiap pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment. Hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai korelasi di atas nilai kritis 5%, yaitu di atas 0,254 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi Product-Moment untuk  $n = 61$  pada lampiran output SPSS), menunjukkan signifikansi dan validitas konstruk. Atau, dalam bahasa statistik, konsistensi internal menunjukkan bahwa pernyataan ini mengkuantifikasi atribut yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk tujuan penelitian. Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis $r_{90} (n=61)$	Ket
1	2	3	4	5
1. dk1	Pendidikan dan pelatihan Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,606	0,254	valid
2. dk2		0,716		
3. dk3		0,585		
4. dk4		0,446		
5. dk5		0,558		
6. dk6		0,656		
7. dk7		0,452		
8. dk8		0,329		
9. dk9		0,399		
10. dk10		0,393		
11. mk1	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,737	0,254	valid
12. mk2		0,505		
13. mk3		0,414		
14. mk4		0,408		
15. mk5		0,798		
16. mk6		0,518		
17. mk7		0,765		
18. mk8		0,706		
19. mk9		0,830		
20. mk10		0,483		
21. kn1	Kualitas Kinerja PKB (Y)	0,611	0,254	valid
22. kn2		0,670		
23. kn3		0,462		
24. kn4		0,429		
25. kn5		0,714		
26. kn6		0,561		
27. kn7		0,714		
28. kn8		0,685		
29. kn9		0,425		
30. kn10		0,639		

Sumber: Data Primer 2021, (diolah)

Berdasarkan Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu (0,176) antara nilai minimal yaitu 0,329 dan nilai maksimal yaitu 0,830 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

#### b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha, yang sering digunakan untuk



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

menguji kuesioner dalam penelitian ilmu sosial, untuk mengevaluasi ketergantungan kuesioner. Analisis ini digunakan untuk memahami hubungan antara skala baru dan skala yang ada untuk variabel tersebut. Koefisien yang sesuai menurut Malhotra (2004: 152) harus lebih dari 0,60.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat ketergantungan keseluruhan memenuhi standar yang ditentukan. Besaran nilai alpha untuk setiap variabel ditampilkan pada tabel berikut untuk informasi lebih lanjut:

**Tabel 3. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

No.	Variabel	Rata-rata	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Ket
1.	Pendidikan dan pelatihan Kompetensi ( $X_1$ )	4,098	10	0,684	Handal
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	4,043	10	0,819	Handal
3.	Kualitas Kinerja (Y)	4,143	10	0,786	Handal

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

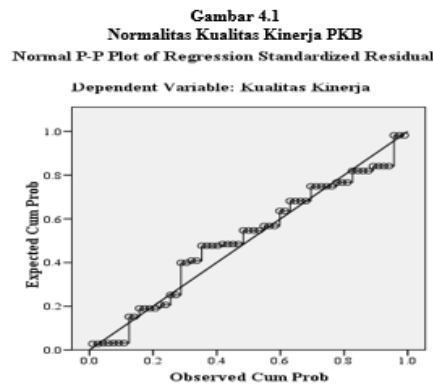
Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu untuk variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi ( $X_1$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,684, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,819, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,786, dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi persyaratan.

#### 4. Pengujian Asumsi Klasik

Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dimana dalam hal ini ada 3 jenis asumsi yang digunakan yaitu:

##### a. Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Berdasarkan dari gambar normal P–P Plot pada halaman lampiran menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti dijelaskan pada gambar berikut ini:



##### b. Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Bila  $VIF < 5$  maka tidak terjadi multikolinearitas atau Non multikolinearitas (Santoso, 2010). Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4. berikut:

**Tabel 4. Nilai VIF Variabel Bebas**

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Pendidikan dan pelatihan kompetensi	0,812	1,231	Non Multikolinieritas
2.	Motivasi Kerja	0,812	1,231	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi diperoleh nilai sebesar 1,231, kemudian variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 1,231. Dengan demikian hasil pengujian semua variabel diperoleh nilai VIF diperoleh nilai VIF kurang dari 5, dengan demikian semua variabel penelitian tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

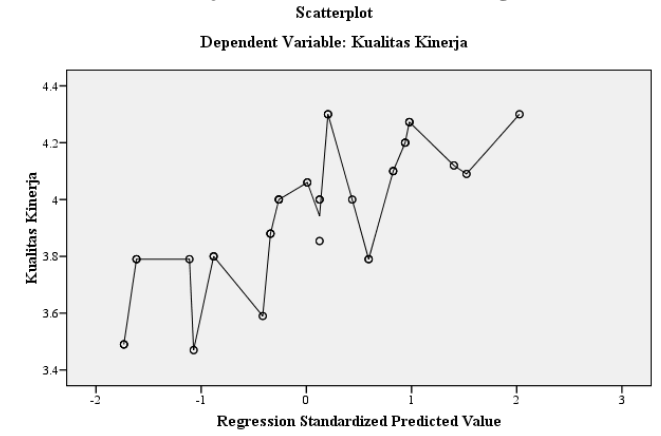


This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

**c. Pengujian Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik**



Berdasarkan Gambar 4,2 di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik (penyebaran data) menyebar antara angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Sehingga dalam penelitian ini dapat yang diperoleh berdistribusi normal.

**5. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda baik hipotesis pertama dan kedua serta ketiga. Pengujian hipotesis menggunakan bantuan computer program SPSS Statistic 23.0 for Windowsm untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan kompetensi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar (Y). Adapun pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kualitas kinerja PKB secara terinci dapat dilihat pada tabel 5. berikut ini:

**Tabel 5. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai**

Nama Variabel	B	Standar Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig
Konstanta (a)	2,598	0,142	18,304	2,000	0,000
Pendidikan dan pelatihan Kompetensi	0,134	0,036	3,679	2,000	0,001
Motivasi Kerja	0,222	0,033	6,808	2,000	0,000

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,598 + 0,134X_1 + 0,222X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

**a. Koefisien Regresi (β)**

- Konstanta sebesar 2,598, artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dianggap konstan, maka besarnya kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 2,598 pada satuan skala likert atau kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar masih relatif rendah karena mempunyai nilai konstanta di bawah angka 3 pada satuan skala likert..
- Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,134, artinya bahwa setiap 1 satuan perubahan (pendidikan dan pelatihan kompetensi) akan meningkatkan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, sebesar 0,134 satuan, dengan demikian semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kompetensi yang diikuti oleh PKB di Kabupaten Aceh Besar akan semakin meningkatkan kualitas kinerja



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PKB di Kabupaten Aceh Besar tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar.

- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,222, artinya setiap 1 satuan perubahan (perbaikan, karena tanda +) setiap adanya adanya motivasi kerja maka secara relatif akan meningkatkan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar sebesar 0,222, jadi dengan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga PKB, maka secara relatif akan meningkatkan kualitas kinerja tenaga PKB di Kabupaten Aceh Besar. Hal ini akan memberikan implikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga PKB Kabupaten Aceh Besar dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga PKB menjadi lebih baik terutama dalam menciptakan keluarga di Kabupaten Aceh menjadi keluarga yang mandiri.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap kualitas kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,134.

#### b. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dalam penelitian ini menunjukkan kuat dan lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari kualitas kinerja tenaga PKB (Y) yang diterangkan oleh variabel independennya. Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Model Summary**

R	RSquare	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0,796	0,634	0,621	0,148	2,240	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,796 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,6%, artinya kualitas kinerja tenaga PKB di Kabupaten Aceh Besar mempunyai hubungan yang sangat erat dengan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja tenaga PKB.
- Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,634. Artinya sebesar 63,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kualitas kinerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam pendidikan dan pelatihan kompetensi ( $x_1$ ), dan motivasi kerja ( $x_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 36,6% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain diluar daripada penelitian ini, artinya kualitas kinerja tenaga PKB masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain selain dari variabel yang diteliti.
- Koefisien Determinasi ( $R^2$  Adjusted) atau tingkat kesesuaian pengaruh secara keseluruhan variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja pegawai sebesar 0,621, artinya sebesar 62,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor pendidikan dan pelatihan kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 37,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan variabel dalam penelitian ini artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar. Adapun variabel lain yang diperkirakan bisa mempengaruhi kualitas kinerja tenaga PKB adalah seperti tingkat kompensasi yang diterima oleh tenaga PKB, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta keterikatan kerja (*employee engagement*).

## 6. Hasil Uji Statistik

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel di atas, dimana dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$ .

- Hasil penelitian terhadap variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,679 sedangkan  $t_{tabel} = 2,000$ , hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 atau probabilitas jauh dibawah  $\alpha = 5\%$  Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar.
- Temuan hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,808 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 0.000



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

atau probabilitas dibawah  $\alpha$  5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar.

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, dan variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat dominan berdasarkan hasil uji secara parsial adalah variabel motivasi kerja terhadap karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,808 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000, dan variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,679 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.001.

#### a. Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Analisis Of Variance (ANOVA)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
Regresi	2,189	2	1,094	50,242	3,155	0.000
Sisa	1,263	58	0,022			
Total	3,452	60				

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,242, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 3,155. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik  $F_{hitung}$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai secara bersama-sama akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar.

#### b. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji statistik baik secara simultan (uji-F statistik), maupun secara parsial dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan:

1. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar dengan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,242 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,155 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_0$ ).
2. Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,679, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_0$ ).
3. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,808, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_0$ ).

Pendidikan dan pelatihan kompetensi yang telah diikuti oleh tenaga PKB di Kabupaten Aceh Besar dapat memberikan dampak pada peningkatan kualitas kinerja tenaga PKB secara signifikan, sedangkan motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga PKB juga akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, hal ini mengingat pendidikan dan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur tingkat kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar.

### 7. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliana, dkk (2015), menyebutkan bahwa variabel tingkat pendidikan pegawai mampu memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang menjadi lebih baik, sehingga kinerja yang dicapai oleh pegawai memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Luky Wulan Analisa, (2011) juga konsisten dengan penelitian ini,



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

di mana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fx Supriyono, (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih kuat dipengaruhi oleh peluang pertumbuhan, pengakuan yang memadai, potensi keberhasilan implementasi, kompensasi yang lebih tinggi, manfaat yang lebih baik, dan keselamatan kerja akan meningkatkan organisasi. Komitmen organisasi adalah hubungan individu dengan organisasi di mana ia merasa memiliki. Menurut temuan investigasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen terhadap perusahaan, semakin besar dorongannya. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak pada motivasi, yang menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan akan meningkat secara proporsional dengan tingkat komitmen organisasi yang didukung oleh motivasi yang kuat.

Sedangkan hasil penelitian yang konsisten dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rendry Mamahit (2013), di mana hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana di Provinsi Sulawesi Utara. Pemerintah Provinsi Sulut masih memiliki banyak pegawai yang belum mempelajari kemampuan dan keahlian manajemen dalam menerapkan manajemen di tempat kerjanya, sehingga sulit untuk mendapatkan kinerja terbaik dari mereka. Untuk mengukur volume operasi di kantor Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi.

Temuan studi Lucky Wulan Analysis (2011) juga menunjukkan bahwa karyawan pada akhirnya bertanggung jawab atas motivasi kerja mereka sendiri, dan baik motivasi internal maupun eksternal—yaitu, motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri atau dari sumber selain dirinya sendiri, seperti keluarga dan rekan kerjanya—dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan temuan penelitian Munparidi (2012) juga menunjukkan betapa pentingnya bagi karyawan untuk mendapatkan pelatihan, hal ini karena memberi mereka keterampilan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan meningkatkan produktivitas mereka. Pelatihan karyawan adalah prosedur yang digunakan untuk menanamkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap tertentu agar pekerja lebih siap dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan bakat masing-masing. Berdasarkan penelitian ini, tugas dan tanggung jawab utama pegawai PKB dalam memberikan penyuluhan KB di gampong-gampong di Kabupaten Aceh Besar dapat terwujud berkat motivasi kerja yang kuat. Cara seorang pekerja menanggapi situasi kerja yang menantang menentukan tingkat motivasi mereka. Sikap mental adalah keadaan mental yang dialami individu untuk berjuang mencapai tingkat prestasi kerja tertinggi mereka. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengarahkan diri sendiri dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karena motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi atau individu, maka juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai PKB. Hal ini dikarenakan tanpa adanya dorongan dari dalam atau dari motivasi yang sudah dimiliki, tidak mungkin tercapai target dan tujuan dari organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Robbins (2016) yang menekankan bahwa motivasi merupakan variabel yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai PKB. Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau semangat yang berkembang dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan sebagai akibat adanya rangsangan dari luar atasan dan lingkungan kerja, serta adanya suatu dasar untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab atas tugas-tugas tersebut. ditugaskan dan dilaksanakan dalam organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Kusdiyah (2008:117) yang menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berdampak pada kinerja karyawan dan sangat penting untuk pengembangan karyawan. Pelatihan kompleks disediakan bagi karyawan untuk membantu mereka mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Mempelajari informasi baru, memperoleh kemampuan baru, dan bekerja lebih produktif di masa depan adalah tujuan pendidikan, meningkatkan kinerja adalah salah satu tujuan pelatihan.

Berdasarkan temuan kajian, pegawai PKB Kabupaten Aceh Besar mendapatkan pendidikan dan pelatihan untuk memastikan kompetensinya melalui penggunaan instruktur yang berpengalaman dalam pendidikan dan pelatihan, sarana dan prasarana yang lengkap, pendanaan yang cukup, dan kurikulum yang sesuai dengan kompetensi pendidikan dan pelatihan. . strategi pengajaran yang difasilitasi dan ramah peserta. pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan demikian diharapkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kompetensi bagi pegawai PKB di Kabupaten Aceh Besar akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut. Dengan kata lain, jika kuantitas dan kualitas pendidikan dan pelatihan kompetensi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai PKB di Kabupaten Aceh Besar.

Sementara motivasi kerja merupakan elemen penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan, itu saja tidak cukup. Menurut Mangkunegara (2017:67), kemampuan dan motivasi merupakan karakteristik yang menentukan pencapaian kinerja. Motivasi seorang karyawan bersumber dari sikapnya (Attitude) dalam menghadapi masalah pekerjaan. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi pekerja mandiri untuk mencapai



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

tujuan perusahaan (tujuan kerja). Sikap mental adalah keadaan mental yang memotivasi pekerja untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang optimal (psikologis mempersiapkan sikap mental). kerja. Konsekuensinya, orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan mampu mencapai tingkat kinerja yang diinginkan secara penuh.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja PKB terpenuhi melalui keinginan pekerja atas prestasi kerja, pengembangan diri pekerja, dan kebebasan pekerja dalam bertindak. Dengan demikian diharapkan perwujudan motivasi kerja pegawai PKB di Kabupaten Aceh Besar akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai PKB di Kabupaten Aceh Besar. Dengan kata lain, semakin besar motivasi kerja pekerja maka semakin baik pula kinerja pegawai PKB di Kabupaten Aceh Besar.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian secara bersama-sama membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,242 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,155 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_o$ ). Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan kompetensi memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, hal ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,679, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_o$ ). Kemudian hasil penelitian secara individu juga membuktikan bahwa motivasi kerja juga memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja PKB di Kabupaten Aceh Besar, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,808, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_o$ ). Dampak pendidikan dan pelatihan kompetensi akan dapat mendorong terciptanya kualitas kinerja tenaga PKB menjadi lebih baik, oleh karena itu hendaknya pendidikan dan pelatihan kompetensi pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga PKB di Kabupaten Aceh Besar, sehingga Pendidikan dan pelatihan kompetensi tersebut dapat memberikan dampak yang optimal dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga PKB secara lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Choliq, H H. Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak
- Ciobanu, A. 2015. *Civil Servants Motivation and Work performance in Romania Public Institutions*. Procedia Economics and Finance.
- Danim, Sudarwan, 2004. *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darko Stefanovic Ugljesa Marjanovic. 2016. *Assessing The Success of E-Government Systems An Employee.Information Management*.
- Daryanto dan Bintoro.2014.*Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Daryanto, A. 2017 *Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Datin (2014), situasi dan analisis keluarga berencana, Jakarta: kementerian kesehatan RI pusat data dan informasi.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*, Ahli Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Denhardt, J.V., dan Denhardt, R.B., 2003. The New Public Service: An Approach to Reform. *International Review of Public Administration* Vo/ 8 No. 1. 2004. *The New Public Service: Not Steering*. New York: M.E. Sharve
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Engkoswara dan Komariah, A. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fadli, Ahmad. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kawasan Industri Medan Universitas Sumatera Utara*
- Fuad Mas'ud, (2004), "Survei Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam (2006), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mardiasmo, 2003, 'Reformasi Pengelolaan Keuangan Daerah', Makalah Seminar Nasional dalam rangka Dies Natalis ke-8 MEP UGM Yogyakarta.
- Helina, Dina. 2014. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda*.Jurnal ilmu Administrasi Negara.
- Iswahyu (2014), Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang". JURNAL EKSEKUTIF, Vol.2, No.1, April 2005, 63-80
- Kalangi, Roosje. 2015. *Pengembangan Sumber daya manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe*.Institut Pemerintah dalam Negeri.



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- Kamil, Mustafa. 2009. *Pendidikan Nonformal*. Bandung: Alfabeta.
- Keban, Y.T., 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: *Konsep, Teori dan Isu*. Jakarta: Gava Media.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putut Agus Susila. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 4. 2016.
- Kusdiyah (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Lubis, M. S. *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandar Maju, Bandung, 1994.
- Luky Wulan Analisa, (2011), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Mahlotra (2005), *Marketing Research: An Applied Research*. 3rd edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Mamahi, Rendry, 2013, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinis dan Maisah, (2010), *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: GP Press.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT MandarMaju
- Munparidi, 2012, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Djambatan.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta. Salemba.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipka.
- Pangabean, M.S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Pratama, A.P. 2015. *Civil servants Competence in Indonesia*. Procedia Social and Behavioral Sciences.
- Priyatno, (2008), *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset (Andi)
- Pulungan, I. 2011. *Strategi Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal USU.
- Ridwan, (2005), *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16 th Edition)*. Jakarta: Mc Graw Hill dan Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. (Terjemahan, Halida dan Dewi Sartika) Jakarta. Erlangga,
- Ruwiyanto, Wahyudi, 1994. *Peranan Pendidikan dalam Pengentasan Masyarakat Miskin*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung
- Sennen, E. 2011. *Hubungan Anatara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai*. Tesis. Yogyakarta: PPS-UBY
- Septya, Nindri. 2013. *Inovasi Administrasi Kepegawaian dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian*. Brawijaya. Malang.
- KhalidaUlfa, & Safirussalim, S. (2021). Implementation of the Curfew as a Policy of the Aceh Government on Handling COVID-19: A Social Responsibility. *Journal of Governance and Social Policy*,
- Ulfa, K., & Safirussalim, S. (2022). Strategi Badan Narkotika Nasional Dalam Penanggulangan Narkotika Di Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Al-Ijtima`i: International Journal of Government and Social Science*.



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.