

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA
PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANJAR PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN**

Imawati Yousida, Ina Wangsih, Lanny Purnama Kosasi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
e-mail : yousidabungas@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan secara simultan, parsial dan dominan. Metode penelitian menekankan pada pembagian angket yang disebarakan kepada 33 responden. Teknik analisis data untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan tentang pengaruh variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Latar Belakang

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia, yaitu mencapai sekitar 263,99 juta jiwa pada tahun 2017 dan menduduki peringkat keempat setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat (UN, 2017). Jumlah ini diperkirakan akan terus bertambah hingga mencapai 296,40 juta jiwa pada tahun 2030 (Bappenas, BPS, dan UNFPA, 2013). Peningkatan jumlah penduduk ini tidak terlepas dari pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun.

Sejalan dengan arah kebijakan program desentralisasi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan berdasarkan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan,

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Pemerintah yang kemudian disempurnakan dengan KEPPRES Nomor 9 Tahun 2004 menyatakan bahwa sebagian kewenangan penyelenggaraan Program KB diserahkan kepada pemerintah daerah / kota sejak 1 Januari 2004.

Lembaga demografi UI (2010) menyebutkan pertumbuhan penduduk disebabkan oleh 3 (Tiga) komponen demografi yaitu *fertilitas* (kelahiran), *mortalitas* (kematian) dan *migrasi* (perpindahan) masuk maupun keluar. Dari ketiga komponen ini, fertilitas merupakan salah satu komponen yang bersifat menambah jumlah penduduk selain imigrasi masuk. Serupa dengan negara-negara berkembang lainnya pada umumnya Indonesia dihadapkan pada masalah tingginya angka *fertilitas* yang memicu ledakan penduduk.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga, mengamanatkan bahwa salah satu pembangunan sumber daya manusia Indonesia adalah melalui pengendalian jumlah penduduk, sedangkan tingginya pertumbuhan penduduk ini dapat diatasi salah satunya dengan pengaturan kehamilan melalui Program Keluarga Berencana (Rismawati, 2015).

Suksesnya program Pembangunan Keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (Bangga Kencana) selama ini tidak bisa dipisahkan dari upaya penggerakan Program Bangga Kencana lini lapangan, Tiga aspek yang menjadi sasaran penggerakan lini lapangan meliputi: 1) Aspek sumber daya manusia lini lapangan (PLKB) sebagai petugas yang diberikan mandat untuk menggerakkan masyarakat dalam program Bangga Kencana, 2) Aspek Pembinaan IMP (institusi yang memberikan wadah partisipasi masyarakat dalam pengelolaan program bangga kencana dan 3) Aspek mekanisme operasional sebagai sebuah sistem yang terdiri dari berbagai kegiatan yang terdiri dari berbagai kegiatan yang berkaitan untuk mencapai tujuan Program Pembangunan Keluarga Kependudukan dan Keluarga Berencana di lapangan (BKKBN, 2018)

Kabupaten Banjar merupakan salah satu kabupaten dari 13 kabupaten / kota di Provinsi Kalimantan Selatan yang terdiri dari 20 kecamatan dan 290 desa. Jumlah penduduk Kabupaten Banjar dari waktu ke waktu terus bertambah. Penambahan penduduk ini sudah tentu membawa konsekuensi sebagai pelayanan bidang pembangunan. Berdasarkan data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Banjar, pada akhir tahun 2021 jumlah penduduk Kabupaten Banjar berjumlah 561.162 jiwa yang terdiri dari penduduk laki- laki 283.772 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 277 390 jiwa. Kondisi topografi kabupaten banjar tidak sepenuhnya dataran, perbukitan dan pegunungan di bagian sebelah utara dan timur, bagian sebelah barat dan selatan

terdapat dataran rendah berupa tanah biasa dan tanah rawa.

Program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga Berencana di Kabupaten Banjar dikelola oleh Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana yang disingkat DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Banjar yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan program pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Banjar, dalam menjalankan tugasnya di lapangan mempunyai tenaga fungsional lapangan yakni Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan pada tahun 2021 adalah sebanyak 42 orang yang ditempatkan di 20 kecamatan dengan 290 desa / kelurahan. Dengan demikian rasio penyuluh Lapangan Keluarga Berencana dengan desa / kelurahan adalah 5- 6 desa / kelurahan. Padahal menurut Peraturan Kepala BKKBN Nomor 55 / HK-010 B5/ 2010 tentang standar Pelayanan Minimal Bidang Keluarga Berencana dan keluarga Sejahtera di Kabupaten / Kota, 1 (satu) orang PLKB membina 2 (dua) desa / kelurahan (BKKBN, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa rasio Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Hasil studi pendahuluan pada tahun 2020 menunjukkan meskipun Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di kabupaten Banjar membina 5-6 Desa / kelurahan, tetapi capaian pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana di Kabupaten Banjar dapat tercapai. Akan tetapi pada tahun 2021 ada penurunan capaian kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1
Capaian Indikator Kinerja PLKB pada DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan

Uraian	Capaian	
	2020	2021
Cakupan peserta KB aktif	88,748%	83,329%
<i>Unmet need</i>	12,7%	9,4%

Sumber: LPPD DINSOS DALDUK, 2020 & 2021

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa capaian peserta KB aktif (*contraceptive prevalence rate*) pada tahun 2020 88,748% menurun menjadi 83,329% pada tahun 2021. *Unmet need* juga mengalami penurunan dari 12,7% pada tahun 2020 pada tahun 2021 menjadi 9,4%. *Unmet need* KB didefinisikan sebagai Proporsi WUS yang menikah atau hidup bersama (seksual aktif) yang tidak ingin punya anak lagi atau yang ingin menjarangkan kehamilan, tetapi tidak menggunakan alat kontrasepsi (Kemenkes, 2014). Kondisi *unmet need* akan menyebabkan ledakan penduduk karena penyebab tingginya *Total Fertility Rate* (TFR) (Ratnaningsih, 2019) jadi dapat disimpulkan bahwa tugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana dalam melaksanakan fungsi manajemen pengelolaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana di lini lapangan belum maksimal dikarenakan capaian indikator dari tahun 2020-2021 mengalami penurunan.

Keberadaan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) memegang peranan penting dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan KB di lapangan. PLKB berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengajak, mengayomi dan memotivasi setiap keluarga untuk mengikuti program KB sesuai dengan visi BKKBN “Seluruh keluarga ikut KB” dan misi BKKBN “Mewujudkan keluarga kecil, bahagia dan sejahtera”

Faktor-faktor yang berperan dalam upaya peningkatan kinerja PLKB menjadi penting untuk diteliti dalam upaya untuk pencapaian visi dan misi yang diemban oleh organisasi. Belum optimalnya kinerja PLKB di Kabupaten Banjar disebabkan oleh berbagai faktor, namun yang diduga merupakan determinannya adalah kondisi

kepuasan kerja dan kondisi motivasi pegawai. Kondisi kepuasan kerja sebagai PLKB di Kabupaten Banjar, berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis selama setahun terakhir, menunjukkan gejala-gejala berikut: PLKB belum melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, PLKB belum dapat pengembangan kemampuannya, masih terdapat PLKB yang belum terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya, PLKB belum merasa bangga terhadap hasil pekerjaannya.

Kondisi motivasi PLKB di Kabupaten Banjar, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai, menunjukkan bahwa ruangan kantor belum menjadi tempat kerja yang menyenangkan karena masih ada beberapa diantara PLKB belum memiliki ruang kerja di desa/kecamatan, suasana kerja kurang kondusif bagi pengembangan karier pegawai, pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerjanya, pegawai jarang memperoleh hadiah dan penghargaan, serta promosi dan kenaikan pangkat yang tidak tepat waktu. Fenomena lain yang juga sering nampak adalah beban kerja yang diberikan terlalu besar.

Perubahan cara dan pola kerja yang harus sesuai dengan protokol kesehatan sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai di masa pandemi, semakin puas pegawai dengan pekerjaan maka kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Beban kerja pegawai juga mengalami perubahan dan penambahan tugas-tugas baru sehingga beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan pegawai karena tidak adanya pilihan lain, dimana pegawai tetap harus bekerja di tengah pandemi serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawabnya pada birokrasi. Birokrasi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja pegawai agar selalu fokus pada tujuan birokrasi di masa pandemi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Atmojo (2012) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai demikian juga Artadi (2015) dan Badawi (2014). Menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain kepuasan kerja, beban kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Ardiyani (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selain kepuasan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, dimana merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Motivasi juga merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Studi Literatur

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014) dalam (Mondy, 2018) Beban Kerja adalah situasi pekerjaan dengan tugas-tugas yang harus tercapai hasilnya dalam kurun waktu tertentu. Standar kerja di dalam suatu organisasi menentukan Beban Kerja yang akan diterima oleh pegawainya. Hal yang bagus dapat diperoleh apabila beban kerja pegawai sesuai dengan standar organisasi. Apabila Beban Kerja pegawai dibawah standar, akan terjadi Beban Kerja yang berlebih. Lain halnya jika Beban Kerja

diatas standar, estimasi standar lebih rendah dari kemampuan pegawai tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hersey, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Niat untuk berhenti bekerja di dalam suatu organisasi akan lebih rendah apabila kepuasan seorang pegawai secara keseluruhan menjadi peran profesional dan membuat suasana pekerjaan menjadi menyenangkan. Faktor penentu kepuasan atau ketidakpuasan pekerjaan terbukti dari adanya aspek situasi kerja (Palan, 2017).

Motivasi Kerja

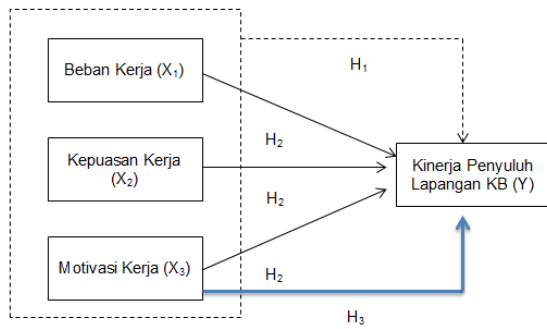
George R. Terry dalam (Manullang, 2018) berpendapat “Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”. Motivasi menurut (Siagian, 2018) “menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Kinerja Pegawai

Armstrong dan Baron (1998:150) dalam (Widodo, 2019:70) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis dan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan konsep kerangka penelitian pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara variabel dependen dengan independen. Dalam penelitian ini disajikan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja PLKB DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.
- H₂ : Beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PLKB DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan
- H₃ : Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja PLKB DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Metode Penelitian

penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif karena dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari angka atau bilangan kemudian juga disertai penjelasan dengan atau melalui penggunaan dari tabel, lalu melalui penggunaan grafik serta bagan dan juga penggunaan gambar dengan maksud memberi penjelasan penelitian sehingga lebih mudah dimengerti dan semakin jelas (Arikunto, 2015).

Sampel sebanyak 33 koresponden untuk pelaksanaan penelitian dan sampel tersebut terdiri dari pegawai ASN PLKB PLKB DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan secara keseluruhan.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memakai analisis data yakni uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda memakai aplikasi SPSS versi 26.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini nampak pada tabel berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X ₁)	situasi pekerjaan dengan tugas-tugas yang harus tercapai dalam kurun waktu tertentu	Target yang harus dicapai Kondisi pekerjaan Waktu kerja Standar pekerjaan	Skala Likert Bobot 1-5
Kepuasan Kerja (X ₂)	keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.	Kepuasan terhadap gaji Kepuasan terhadap pekerjaan Kepuasan terhadap promosi Kepuasan terhadap perasaan seseorang terhadap rekan kerja	Skala Likert Bobot 1-5
Motivasi Kerja (X ₃)	faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi	Kebutuhan fisiologis Kebutuhan akan rasa aman Kebutuhan afiliasi Kebutuhan penghargaan Kebutuhan perwujudan diri Harapan	Skala Likert Bobot 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.	Kualitas Kuantitas Keandalan Kerja Sikap Kerja	Skala Likert Bobot 1-5

Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh signifikan secara simultan beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PLKB DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil analisis Uji F didapat nilai F hitung lebih besar dari F

tabel dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap kinerja.

Kinerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas organisasi. Kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana harus sangat diperhatikan untuk mencapai keberhasilan program KB. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja PLKB salah satunya beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Beban kerja itu sendiri meliputi beban kerja fisik dan psikis, namun yang lebih dihayati sebagai sesuatu yang membuat pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan tidak nyaman adalah beban kerja psikis, karena beban kerja fisik yang berupa, rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja), kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan), tingkat visual *privacy* serta *acoustical privacy* (pekerjaan pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya) sudah dirasakan sesuai dengan prosedur dan dirasakan nyaman, namun pekerjaan yang dihayati sebagai beban kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan adalah beban kerja psikis.

Kepuasan kerja PLKB yang harus diperhatikan misalnya berupa kompensasi yang sesuai dengan kinerja PLKB, adanya promosi jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi, hubungan rekan kerja yang harmonis, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, dan adanya

pengawasan dari atasan agar kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana meningkat. Apabila faktor kepuasan tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja PLKB. Begitu pula dengan motivasi kerja PLKB juga harus diperhatikan agar PLKB merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Seorang PLKB yang memiliki motivasi rendah akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya kepuasan kerja tetapi tidak diimbangi dengan motivasi yang tinggi, maka akan membuat para PLKB juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. PLKB yang terpenuhi kepuasannya yang didasari oleh motivasi yang rendah akan menimbulkan suatu sikap yang negatif yaitu menyepelkan pekerjaan yang dilakukan, sehingga Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Seorang PLKB ketika mengalami ketidakpuasan kerja dan memiliki motivasi yang tinggi juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja terpenuhi dan diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menimbulkan suatu sikap dan kebiasaan yang positif pula dengan situasi lingkungan sekitar yang mendukung, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozak, dkk (2020) dengan judul "Pengaruh Beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai". yang menyatakan bahwa secara simultan variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh secara parsial beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PLKB DINSOS P3AP2KB Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh variabel beban kerja

terhadap variabel kinerja, menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar nilai t-tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Rozak, dkk, 2020), (Fauzi M, dkk., 2019), (M Khorirudin dan Istiatin, 2018), (DA, Adisty, 2022), dan (Fazrin, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, yang menentukan kinerja dan kompensasi (tunjangan kinerja) seorang pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana berdasarkan target kerja yang dicapai, sehingga pegawai memiliki penilaian yang positif mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Apabila pegawai tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun Instansi tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun Instansi tempat bekerja.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan memiliki pandangan yang positif mengenai beban kerjanya. Positifnya persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi tingginya kinerja pegawai. Semakin positif persepsi

terhadap beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Kebijakan beban kerja yang ditetapkan instansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh variabel lingkungan terhadap variabel kinerja, menunjukkan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rozak, dkk, 2020), (Fauzi M, dkk., 2019), (M Khorirudin dan Istiatin, 2018), (DA, Adisty, 2022), dan (Fazrin, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin puas Pegawai akan pekerjaannya, maka kinerja Pegawai akan meningkat. Pengaruh kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya, hubungan yang harmonis antar rekan kerja akan menjadikan pegawai berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hubungan rekan kerja yaitu hubungan pegawai dengan pegawai atau pun dengan pimpinan dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja pegawai. Sebaliknya, ketidakharmonisan hubungan rekan kerja di atas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan sudah cukup puas namun masih perlu ditingkatkan, yaitu sikap terhadap pekerjaan dalam bekerja, gaji, insentif dan bonus yang didapatkan, dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan atau atasan. Semakin baik kepuasan kerja pegawai

maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Pendapat ini didukung hasil penelitian Adisty (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin puas pegawai akan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLKB

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja, menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar nilai t-tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rozak, dkk, 2020), (Fauzi M, dkk., 2019), (M Khorirudin dan Istiatin, 2018), (DA, Adisty, 2022), dan (Fazrin, 2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan akan meningkat. Semakin terpenuhi kebutuhan pegawai seperti kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri di instansi, maka pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Pemenuhan kebutuhan sosial yang akan mendorong mereka untuk

meningkatkan kinerjanya karena posisi pegawai dianggap memiliki status sosial tinggi di masyarakat. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan masih perlu ditingkatkan, yaitu kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri di instansi. Hutasoit (2013) memperkuat temuan ini, dimana dinyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja adalah pegawai yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh sungguh karena ingin mencapai tujuan organisasi dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan penghargaan.

Motivasi kerja seorang pegawai akan menjadi tinggi apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Apabila pegawai merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman serta diterima dalam kelompok kerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat diterima lingkungan sosialnya, maka akan mendorong pegawai bekerja optimal.

Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Variabel kepuasan kerja berpengaruh paling tinggi nilai signifikansi terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai beta lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut

menunjukkan kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian bahwa tercapainya kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan akan sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang diberikan kepada para pegawainya.

Mewujudkan kinerja pegawai yang meningkat pada kepuasan kerja maka diperlukan adanya perhatian khususnya mengenai kepuasan kerja pegawai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif dominan terhadap kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana diterima. Hal ini memberikan makna tempat kerja yang terjamin dan komunikasi yang lancar dengan sesama karyawan maupun pimpinan serta pengakuan dan pemberian pujian, pimpinan yang ramah dan gaji yang cukup membuat karyawan membuat karyawan merasa dihargai dan rasa kepuasan kerja meningkat dan kinerja pun meningkat.

Hal ini didukung oleh pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam hal gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul. Kepuasan kerja yang menyangkut penyesuaian diri terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalam upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; dan (3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan

Keluarga Berencana Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan baik secara parsial maupun simultan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepuasan kerja.

Saran dari peneliti terhadap hasil penelitian ini yakni

1. Bagi Pihak Instansi

- a. Sebaiknya unsur pimpinan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan bisa lebih sering menyelenggarakan pelatihan serta lebih sering mengarahkan para pegawai agar meningkatkan kerjasama dan koordinasi bagi pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana.
- b. Perlu kelengkapan sarana dan prasarana seperti laptop, sepeda motor serta fasilitas peralatan sehingga pengelolaan program KB dapat berjalan sesuai dengan tujuan.
- c. Perlu adanya penambahan jumlah petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana., sehingga tugas - tugas yang terkendala selama ini dapat diselesaikan. Agar rasio antara jumlah petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana, dengan jumlah Pasangan Usia Subur (PUS) serta jumlah kelompok kegiatan (Poktan) yang dibina sesuai dengan ketentuan yang ada.

2. Bagi Pihak Akademis

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas seperti motivasi, disiplin, iklim organisasi dan lain sebagainya) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat (misalnya semua SKPD Kabupaten/Kota).

DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, Q. 2016. *Penilaian Kinerja Pada Karyawan di Perusahaan*, 2(3), 74-88.
- Azwar, S. 2018. *Metode Penelitian*.: Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Edison, E., & Imas, Y. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Angka Meningkatkan Kinerja dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis; Multivariate Dengan Program SPSS*. Liberty. Yogyakarta
- Gomes, F. C. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Gorda. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Kriya Gematama. DenpasarR.
- Hasibuan, M. S. 2017. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendra, & Supartha. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Agung Kuta Badung*, 67-80.
- Hersey, P. 2018. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Ibrahim, M. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Ivancevich, J., Kanospake R, & Matteson, M. 2016. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Kaswan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang, M. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Moeheriono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mondy, D. 2018. *Human Resources Management*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Palan, R. 2017. *Competency Management*. PPM Indonesia. Jakarta.
- Priyono. 2018. *Pengantar Manajemen*. Zeifitama. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung.
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. YKPN Yogyakarta.
- Sudarwan, D. 2018. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanto, A. 2017. *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Kencana. Jakarta.
- Tarwaka. 2018. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Ergonomi Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Jakarta.
- Widodo, E. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Yuli, C. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.