

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

Siti Nur Azizah ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman
E-mail: sitinuraziz@yahoo.com

Blandina Kriswi Anggraeni ²⁾

¹⁾ PPKBD Gombong
E-mail: blandina.anggraeni@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work pressure, work commitment and motivation on the performance of Sub PPKBD in UPT BPPKB Kecamatan Gombong. Variables in this study consist of two types of independent variables that include work pressure, work commitment, and motivation. While the dependent variable includes performance. The population in this study were all Sub PPKBD in UPT BPPKB, totaling 87 people. Respondents were drawn as many as 87 people, so all members of the population sampled (study population). The research method is quantitative analysis and the data then be analyzed by the statistical technique of multiple linear regression analysis. The result of this research indicate that the variables work pressure, work commitment and motivation give positive and significant influence to performance either partially or simultaneously. Later analysis of the coefficient of determination (Adjusted R Square) work pressure (X1), work commitment (X2) and motivation (X3) effect by 42,3% to variable performance (Y), while the remaining 57,7% is explained by other factors outside the model.

Keywords: *working pressure, work commitment, motivation, performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Program kependudukan Keluarga Berencana (KB) merupakan suatu gerakan yang utuh untuk merencanakan keluarga. Program ini digagas oleh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB). Konsep yang menyeluruh dari program ini merupakan solusi untuk kondisi kependudukan di Indonesia yang sangat kompleks. Salah satunya yakni peningkatan kualitas penduduk dengan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan

perempuan dan keluarga berencana, mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, kesejahteraan dan perlindungan anak serta keluarga kecil bahagia sejahtera.

Peran Sub PPKBD sebagai tim pelaksana dalam suksesnya sosialisasi program yang ada menjadi sangat penting ketika melihat kondisi nyata di lapangan bahwa jumlah petugas PLKB di Kecamatan Gombong hanya dua orang menyebabkan pelaksanaan tugas yang tidak efektif. Disinilah pentingnya kinerja yang dimiliki oleh Sub PPKBD sangat dibutuhkan untuk menjangkau wilayah setiap Desa.

Kinerja Sub PPKBD di UPT. BPPKB Kecamatan Gombong, dapat diukur dari beberapa hal antara lain dari kualitas laporan pendataan yang diberikan oleh masing-masing sub PPKBD dan jumlah target aseptor yang dicapai setiap bulannya. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja sub PPKBD belum optimal dilihat dari meningkatnya jumlah aseptor yang belum menjadi peserta KB selama tiga tahun terakhir yakni di tahun 2014 sebesar 22%, tahun 2015 sebesar 22, 1% dan tahun 2016 sebesar 21,8%. Beberapa faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja antara lain karena tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi.

Tekanan kerja adalah kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996). Tekanan kerja yang didapatkan Sub PPKBD antara lain berasal dari target yang harus dicapai setiap bulan dan target waktu pelaporan serta munculnya konflik peran yang membuat tekanan kerja.

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008). Komitmen kerja Sub PPKBD muncul dikarenakan faktor ekonomi yang berupa insentif. Dapat dikatakan bahwa dengan komitmen kerja bentuk ini maka Sub PPKBD menjadi sering mengeluh terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005:143). Selama ini, organisasi rutin memberikan motivasi kepada Sub PPKBD melalui Rakor Desa maupun Rakor Kecamatan. Namun, hal ini belum memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja Sub PPKBD. Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong”.

Rumusan Masalah

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

Batasan Masalah

1. Variabel yang akan diteliti adalah variabel kinerja, tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi.
2. Responden yang akan diteliti adalah Sub PPKBD yang ada di Kecamatan Gombang.

Tujuan Penelitian

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

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

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

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

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

Tekanan Kerja

Tekanan kerja merupakan kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996). Price (2001) mengidentifikasi ada 4 dimensi dari tekanan kerja yaitu beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.

Komitmen Kerja

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

Terdapat beberapa indikator komitmen kerja karyawan. Kaswara dan Santoso (2008), mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan indikator komitmen kerja karyawan kepada organisasi yaitu *affective commitmen*, *normative commitment* dan *continuance commitmen*.

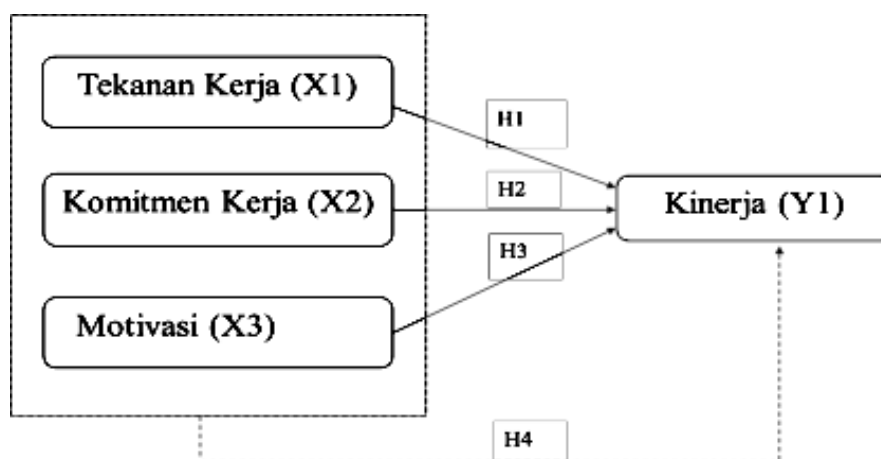
Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005:143). Menurut definisi Siagian (2008:138), dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi terdiri dari daya dorong, tanggung jawab, dan kewajiban.

Penelitian Terdahulu

1. Rahmawati (2016), tentang Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV EQ Trans Sukoharjo) menyatakan bahwa Komunikasi dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Handayani (2010) tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung menyatakan bahwa Kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Logahan (2009) tentang Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Stres pekerjaan Terhadap Evaluasi Kinerja menyatakan bahwa Tekanan pekerjaan dan stress pekerjaan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Hipotesis

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

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

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

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

METODE PENELITIAN

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek Penelitian

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

Objek Penelitian

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

Instrument Pengumpul Data

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

Teknik Pengumpulan Data

Data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian & Sugiarto, 2006:16). Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain (Siagian & Sugiarto, 2006:17).

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.

b. Studi Pustaka

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

c. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005:41). Populasi dalam penelitian ini adalah Sub PPKBD Kecamatan Gombong yang ada di 12 desa dan 2 kelurahan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73). Dalam penelitian ini karena responden berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah semua jumlah Sub PPKBD di Kecamatan Gombong berjumlah 87 orang.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan potongan dan pemikiran secara teoritis dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

2. Analisis Statistika

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid (Ghozali, 2009:49).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika $Alpha\ Cronbach > 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut *reliable* (Ghozali, 2009:49).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika grafik *plot* tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data *residual* akan dibandingkan dengan garis diagonal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh pengaruh antar satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Rumusnya adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

5. Uji Hipotesis
 - a. Uji Hipotesis Parsial
Menurut Ghozali (2009), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*. Terdapat pengaruh yang signifikan apabila t-hitung > t-tabel dan signifikansi < 0,05.
 - b. Uji Hipotesis Simultan
Menurut Ghozali (2011), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat. Apabila nilai F-hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan F-hitung > F-tabel maka hipotesis diterima.
6. Koefisien Determinasi
Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN ANALISIS

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Analisis Statistika

1. Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Tekanan Kerja

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Motivasi

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kinerja

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

2. Uji Reliabilitas

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel IV-13
Hasil Uji Multikolinearitas

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

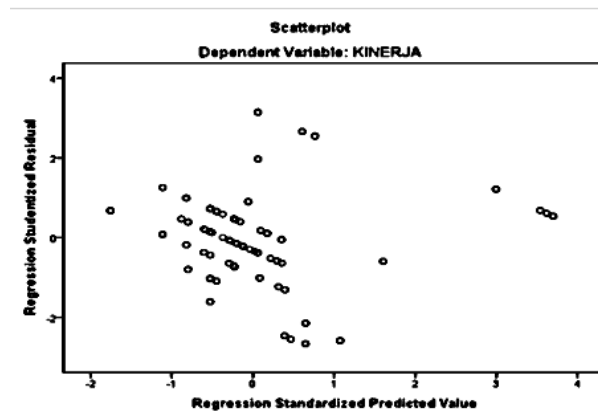
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Variabel tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 sehingga model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan model regresinya dapat digunakan.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar IV-2
Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas

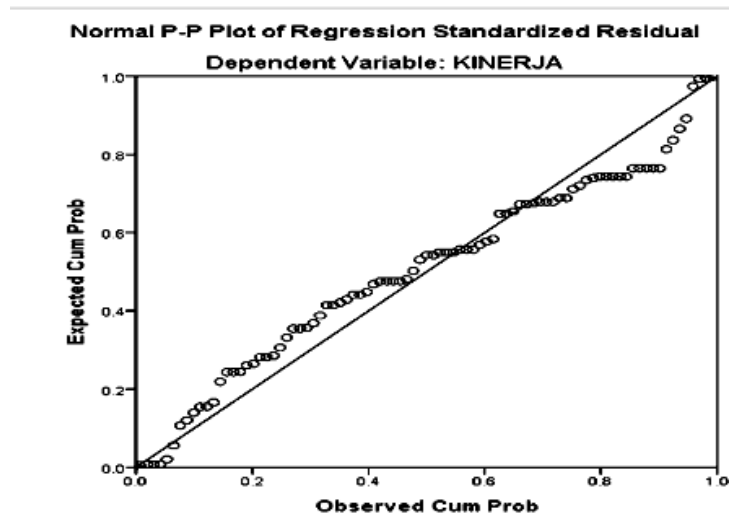


Sumber: Data primer yang di olah, 2017

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

3. Uji Normalitas

Gambar IV-3
Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang di olah, 2017

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

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Parsial Coefficients

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

Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

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

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Parsial Coefficientsa

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

Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT BPPKB Kecamatan Gombong. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung > t-tabel 1,9890 dan nilai signifikansi < 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel IV-17
Hasil Uji Hipotesis Simultan

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

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, TEKANAN, KOMITMEN

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Secara bersama-sama tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F-hitung > F-tabel (1,9890) dan nilai signifikansi < 0,05.

Koefisien Determinasi

Tabel IV-18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

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

Sumber: Data primer yang di olah, 2017

Tekanan kerja (X1), komitmen kerja (X2) dan motivasi (X3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,423 atau 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT BPPKB Kecamatan Gombang. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya tekanan kerja maka kinerja dari Sub PPKBD akan meningkat.
2. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT BPPKB Kecamatan Gombang. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya komitmen kerja yang tinggi maka kinerja Sub PPKBD akan meningkat.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT BPPKB Kecamatan Gombang. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi maka kinerja dari Sub PPKBD juga akan meningkat.
4. Tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Sub PPKBD di UPT BPPKB Kecamatan Gombang. Namun masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja dari Sub PPKBD seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.
5. Tekanan kerja, komitmen kerja, dan motivasi secara keseluruhan mempengaruhi kinerja Sub PPKBD di UPT BPPKB Kecamatan Gombang sebesar 42,3%, sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, & Hadi, S. (2005). *Aplikasi statistika dan metode penelitian untuk administrasi dan manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Anonim. (2015). *Badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana*. Diakses tanggal 29 November 2016. <http://www.bppkb.kebumenkab.go.id>.
- Ariana, I. W., Dantes, N., & Lasmawan, I. W. (2015). Kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar*, 5 (1), 1-11.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astuti, D. K., & Widyarini, M. M. N. (2009). Persepsi keadilan, tekanan kerja dan semangat kerja pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi*, 2 (2).
- Bokti, N. L. M., & Talib, M. A. (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tentara laut armada Tantera Laut Diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*, 15, 46-62.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro
- _____. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gustin, K. S. (2012). *Hubungan tekanan kerja dengan turnover intention karyawan baru di kantor pusat PT Media Televisi Indonesia*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Handayani, Agustuti. (2010). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 1 (1).

- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jewel, L. N, & March, S. (1998). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Archan.
- Kaswara, & Santoso. (2008). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Logahan, M. J. (2009). Pengaruh tekanan pekerjaan dan stress pekerjaan terhadap evaluasi kinerja. *Jornal The Winners*, 10 (2), 116-127.
- Mahardika, Vita. (2015). *Peran pembantu pembina keluarga berencana desa (PPKBD) dan sub PPKBD dalam mensosialisasikan program keluarga berencana (KB) di desa Tirtomulyo kecamatan Plantungan, kabupaten Kendal*. Skripsi, Fakultas Pendidikan UNY.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Eresco.
- _____. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Jackson. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Price, S. A., & Wilson, L. M. (2006). *Patofisiologi konsep klinis proses-proses penyakit*. Edisi 6. Buku II. Jakarta: EGC.
- Rahmawati, Fajar. (2016). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor DPPKAD kabupaten Karanganyar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah.
- Rahmawati, Suci. (2016). *Pengaruh komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada CV EQ Trans Sukoharjo)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- _____. (2003). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Prenhalindo.
- _____. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Prenhalindo.
- Siagian, D., & Sugiarto. (2006). *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2005). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo. (2004). *Psikologi untuk keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Weno, J. H., & Matulesy, A. (2015). Advertisy quotient, komitmen kerja dan kreatifitas guru SD kelas satu. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4 (2), 162-174.
- Wibowo, Agung. (2011). Analisis peran moderasi locus of control pada pengaruh tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di Jakarta). *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 24 (2).
- Wisanto, R. A. K. (2012). *Analisis dampak locus of control pada tekanan kerja dan kinerja auditor (studi pada kantor akuntan publik di Semarang)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnsi Universitas Diponegoro.