**PENGARUH PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KERJA PEMBANTU PEMBINA KELUARGA BERENCANA DESA (PPKBD) TERHADAP KINERJA DAN KETAHANAN KELUARGA**

**(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Semarang)**

*Willy Faisal , Hakimul Ikhwan, Ahmad Zubaidi*

Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Fakultas Filsafat Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Bulaksumur, Yogyakarta, Indonesia 55281

Willyfaisal0@gmail.com Telp 087822252003

Submitted: 2018-10-11

**Abstract**

*The purpose of the study was to determine the effect of knowledge, motivation of the Work of the Helper for Implementing Village Family Planning on Family Performance and Resilience.*

*The population in this study was the Assistant of Village Planning Family Planning (PPKBD) in Semarang Regency of 235 people. Based on the sample calculation, the results obtained were 148 members of PPKBD as respondents.*

*Data Analysis Techniques used are Descriptive Analysis, Inferential Analysis, and Path Analysis Model Testing. Based on the results of the research and discussion that has been done, the conclusions that can be taken are (1) Knowledge variable has a significant positive effect on the performance of members of Semarang District PPKBD., (2) Work Motivation variable has positive and significant influence of Member Performance of PPKBD Semarang Regency., (3) Knowledge variable has a positive and significant influence on the Family Resilience of Semarang Regency., (4) Work Motivation variable has a positive and significant influence on Family Resilience of Semarang Regency Community., (5) Performance variable has a positive and significant influence on Family Resilience*

Keywords: *knowledge, work motivation, performance, family resilience*

**INTRODUCTION/PENDAHULUAN**

Keluarga sebagai unit terkecil dalam masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan nasional. Lebih jauh lagi, keluarga perlu dibina dan dikembangkan kualitasnya agar menjadi keluarga sejahtera serta menjadi sumber daya manusia yang efektif bagi pembangunan nasional. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga menyatakan bahwa upaya peningkatan ketahanan dan kesejahteraan keluarga perlu dipertimbangkan untuk mewujudkan pertumbuhan penduduk yang seimbang dan keluarga berkualitas. Ketahanan individu dan keluarga akan berakibat pada terjaminnya ketahanan masyarakat.

Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 mendefinisikan ketahanan dan kesejahteraan keluarga sebagai kondisi keluarga yang memiliki keuletan dan ketangguhan serta mengandung kemampuan fisik materil guna hidup mandiri dan mengembangkan diri dan keluarganya untuk hidup harmonis dalam meningkatkan kesejahteraan kebahagiaan lahir dan batin. Sementara suatu keluarga akan memiliki ketahanan dan kemandirian yang tinggi apabila keluarga tersebut dapat berperan secara optimal dalam mewujudkan seluruh potensi yang dimilikinya. Lebih jauh lagi, ketahanan keluarga diindikasikan sebagai kecukupan dan kesinambungan akses terhadap pendapatan dan sumber daya setidaknya untuk memenuhi kebutuhan dasar, termasuk didalamnya adalah kecukupan akses terhadap pangan, air bersih, pelayanan kesehatan, kesempatan pendidikan, perumahan, waktu untuk berpartisipasi di masyarakat, dan integrasi sosial. Dengan demikian, ketahanan keluarga merupakan konsep yang mengandung aspek multidimensi.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan ketahanan keluarga adalah pelaksanaan Program Keluarga Berencana (KB). Menurut UU No 10 Tahun 1992 tentang perkembangan kependudukan dan keluarga sejahtera, program Keluarga Berencana (KB) adalah upaya peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan (PUP), pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan badan yang menangani Keluarga Berencana (KB) di tingkat pusat, kemudian terdapat perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) di tingkat provinsi dan untuk tingkat kabupaten diserahkan kepada pemerintah kabupaten untuk menunjuk badan mana yang menanganinya.

Sebagai implementasi dari pelaksanaan strategi Program Kependudukan dan Keluarga Berencana (PKKB), maka setiap kecamatan harus memiliki UPPKB dan PP atau tenaga pengelola Keluarag Berencana di kecamatan yang memenuhi standar kompetensi, setiap desa/kelurahan dilayani oleh tenaga Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB/PKB) yang telah terlatih dan setiap desa/kelurahan diwajibkan untuk memiliki Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) sebagai tenaga sukarela yang berperan aktif sebagai fasilitator Keluarga Berencana (KB) desa. Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) merupakan mitra kerja atau kepanjangan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB/PKB) dalam membina sasaran/keluarga di desa/kelurahan. (Muslikh dan Nugraha, 2014)

Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) sebagai kader desa yang bertugas secara sukarela tersebut dalam membantu tugas Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) harus memiliki dorongan atau motivasi yang besar untuk bekerja. Namun kenyataanya banyak Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) di wilayah Kabupaten Semarang yang tidak dapat menjalankan perananya dengan baik karena kurangnya motivasi dalam bekerja. Ketidak mampuan untuk melaksanakan Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) dengan baik tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi efektifitas pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) dan akhirnya berpengaruh juga terhadap ketahanan keluarga.

Kinerja ditentukan banyak faktor, maka perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti pengetahuan dan motivasi. Menurut Griffin (2004) kinerja individu secara umum ditentukan oleh motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan dan lingkungan kerja. Ditambahkan oleh Jackson dan Malthis (2009) dalam meningkatkan kinerja, umumnya ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dan dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi agar pegawai ataupun mitra kerja memiliki gairah kerja dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pengetahuan mengacu pada faktual atau prosedur informasi yang dibutuhkan untuk keberhasilan melaksanakan sebuah tugas (Noe, et al., 2012). Pengetahuan mencangkup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan. Keterampilan adalah sebuah kompetensi untuk melakukan pembelajaran, tindakan psikomotor dan dapat mencangkup manual, verbal, atau manipulasi mental data, orang, maupun benda (Mathis dan Jackson, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian adalah (1) untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang (3) untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap Ketahanan Keluarga di Kabupaten Semarang (4) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Ketahanan Keluarga di Kabupaten Semarang (5) untuk mengetahui pengaruh kinerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) terhadap Ketahanan Keluarga di Kabupaten Semarang.

**METHOD/METODE**

****

Gambar Kerangka Konsep Penelitian

**Hipotesis** **Penelitian**

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh pengetahuan PPKBD terhadap kinerja PPKBD

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja PPKBD terhadap kinerja PPKBD

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh pengetahuan PPKBD terhadap ketahanan keluarga

Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh motivasi kerja PPKBD terhadap ketahanan keluarga

Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh kinerja PPKBD terhadap ketahanan keluarga

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh anggota Pembantu Pelaksana Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang sebanyak 235 orang. Berdasarkan perhitungan sampel diperoleh hasil sebesar 148 orang Pembantu Pelaksana Keluarga Berencana Desa (PPKBD) sebagai responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Inferensial, dan Pengujian Model Path Analysis

**RESULT/HASIL**

* + - 1. **Analisis Deskriptif**

Analisis deksriptif dilakukan untuk mengetahui indikator petanyaan mana dalam kuisioner yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dan terendah. Hasil analisisnya senagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan/Pernyataan** | Rata-rata |
|
|   | **Efisiensi (Y2.1)** |   |
|
| 1 | Saya selalu memperhitungkan penggunaan sumber daya instansi dalam bekerja | 3.96 |
| 2 | Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu yang saya miliki untuk mengerjakan tugas sebanyak mungkin | 4.13 |
| 3 | Saya selalu berusaha memanfaatkan sumber daya yang dimiliki instansi secukupnya  | 4.06 |
|   | **Efektivitas (Y2.2)** |   |
|
| *4* | *Saya selalu memiliki target dalam bekerja* | ***3.82*** |
| 5 | Saya selalu berusaha untuk bekerja memenuhi target yang ditentukan  | 3.84 |
| *6* | *Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan visi dan misi instansi* | ***4.27*** |
|   | Rata-rata | 24.07 |

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah pertanyaan kuisioner *Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan visi dan misi instansi* dengan skor rata-rata 4.27. Hal ini berarti Kader PPKBD melakukan pekerjaan dengan sedapat mungkin sesuai dengan visi dan misi instansi. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah pertanyaan kuisioner *Saya selalu memiliki target dalam bekerja*  dengan skor 3.82. Hal ini berarti belum seluruh kader Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) masih ada yang belum memiliki target dalam bekerja sehingga mereka tidak pernah mengevaluasi dan memperbaiki kinerjanya.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Ketahanan Keluarga

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nomor** | **Indikator Ketahanan Keluarga** | **Rata-rata** |
|   | **Komponen Legalitas dan Struktur** |   |
| *1* | *Kepemilikan Surat Nikah Pasangan* | ***4.13*** |
| 2 | Kepemilikan akta kelahiran anak | 3.84 |
| 3 | Keluarga yang semua anggota keluarga (suami, istri, dengan atau tanpa anak) tinggal dalam satu rumah | 3.93 |
|   | **Komponen Ketahanan Fisik** |   |
| 4 | Keluarga yang anggota keluarganya mampu makan lengkap (nasi, sayur, ikan, tempe, tahu, buah) dua kali per hari | 4.10 |
| 5 | Keluarga yang memiliki status gizi baik | 4.11 |
| *6* | *Keluarga yang merencanakan jumlah anaknya* | ***3.83*** |
|   | **Komponen Ketahanan Ekonomi** |   |
| 7 | Keluarga yang memiliki rumah sendiri | 3.94 |
| 8 | Keluarga yang mempunyai penghasilan tetap per bulan minimal sesuai UMR | 4.11 |
| 9 | Keluarga yang memiliki pekerjaan tetap dengan pendapatan berapa saja | 4.12 |
|   | **Komponen Ketahanan Sosial Psikologi** |   |
| *10* | *Keluarga yang tidak melakukan terjadi kekerasan antar orangtua dan anak* | ***3.83*** |
| 11 | Keluarga yang anggota keluarga yang terlibat masalah kriminal  | 3.94 |
| 12 | Keluarga yang orang taunya menyisihkan waktu khusus bersama anak | 4.11 |
|   | **Komponen Ketahanan Sosial Budaya** |   |
| 13 | Partisipasi dalam kegiatan sosial seperti pengajian, posyandu, kerjabakti, kematian, kelahiran. Ronda, kesenian, penyuluhan, pelatihan | 4.12 |
| *14* | *Keluarga yang anggota keluarganya berkomunikasi dengan baik, termasuk dengan keluarga besarnya*  | ***3.83*** |
| 15 | Keluarga yang anggota keluarganya melakukan kegiatan agama secara rutin  | 3.95 |
|   | Rata-rata | 59.91 |

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah pertanyaan kuisioner *Kepemilikan Surat Nikah Pasangan* dengan skor rata-rata 4.13. Hal ini berarti hamper seluruh masyarakat di wilayah kerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang telah memiliki surat nikah pasangan. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah pertanyaan kuisioner *Keluarga yang merencanakan jumlah anaknya, Keluarga yang tidak melakukan terjadi kekerasan antar orangtua dan anak, dan Keluarga yang anggota keluarganya berkomunikasi dengan baik, termasuk dengan keluarga besarnya* dengan skor 3.83. Hal ini berarti dalam wilayah kerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) masih terdapat keluarga yang tidak merencanakan jumlah anaknya, orang tua yang melakukan kekerasan terhadap anak dan keluarga yang anggotanya tidak berkomunikasi dengan baik.

* + - 1. **Hasil analisis uji regresi berganda**

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel Pengetahuan, *Motivasi Kerja*, dan Kinerja terhadap Ketahanan Keluarga yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil analisis regresi linear berganda

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel Dependen | Variabel Independen | Koefisien Regresi β | Sgnifikansit hitung | Koefisien Determinasi(R2) | SignifikansiFhitung |
| Y1 | X1 | 0.168 | .017 | 0.318 | 0.000 |
| X2 | 0.510 | .000 |
| Y2 | X1 | 0.062 | .030 | 0.893 | 0.000 |
| X2 | 0.193 | .000 |
| Y1 | 0.808 | .000 |

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (R2) persamaan 1 sebesar 0,318, artinya pengaruh variabel *Pengetahuan (X1), dan Motivasi Kerja (X2),* secara bersama-sama terhadap *Kinerja (Y1)* sebesar 31,8 % sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (R2) persamaan 2 sebesar 0,893, artinya pengaruh variabel *Pengetahuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y1)* secara bersama-sama terhadap *Ketahanan Keluarga (Y2)* sebesar 89,3 % sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan analisis jalur sebagai berikut:

Y1 = 0.168.X1 + 0.510.X2 (1)

Y2 = 0.062.X1 + 0.193.X2 + 0.808.Y1 (2)

dengan

X1 = Pengetahuan

X2 = Motivasi Kerja

Y1 = Kinerja

Y2 = Ketahanan Keluarga



Gambar 1 Hasil analisis jalur

0.193

Dari gambar 1 di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan Pengetahuan, dan *Motivasi Kerja* terhadap Ketahanan Keluarga melalui Kinerja dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Pengaruh | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect | Status |
| X1 -> Y1 | 0.168 |   |   | Signifikan |
| X2 -> Y1 | 0.510 |   |   | Signifikan |
| X1 -> Y2 | 0.062 |   |   | Signifikan |
| X2 -> Y2 | 0.193 |   |   | Signifikan |
| Y1 -> Y2 | 0.808 |   |   | Signifikan |
| X1 -> Y1 -> Y2 |   | 0.136 | 0.198 |   |
| X2 -> Y1 -> Y2 |   | 0.412 | 0.605 |   |

Berdasarkan gambar 1 dan Tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel Pengetahuan dan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Ketahanan Keluarga melalui variabel Kinerja sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung secara total variabel Pengetahuan terhadap variabel Ketahanan Keluarga melalui variabel Kinerja adalah :

 X1 → Y1 → Y2

Pengaruh tidak langsung+pengaruh langsung

(b11 x $γ\_{12}$) + b21

= (0.168 x 0.808) + 0.062

= 0.198

Pengaruh tidak langsung secara total variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerj melalui variabel Kinerja adalah

 X2 → Y1 → Y2

Pengaruh tidak langsung+pengaruh langsung

 (b21 x $γ\_{22}$) + b22

= (0.510x 0.808) + 0.193

= 0.605

Pengaruh tidak langsung variable Pengetahuan terhadap Ketahanan Keluarga melalui Kinerja ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variable Pengetahuan terhadap Ketahanan Keluarga. Pengaruh tidak langsung variable Motivasi Kerja terhadap Ketahanan Keluarga melalui Kinerja ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variable Motivasi Kerja kerja terhadap Ketahanan Keluarga. Hal ini berarti variable kinerja adalah variable *intervening* (antara) pengaruh Pengetahuan terhadap Ketahanan Keluarga serta pengaruh Motivasi Kerja terhadap Ketahanan Keluarga

**DISCUSSION/PEMBAHASAN**

* + - 1. **Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Anggota Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variable Pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap KinerjaAnggota Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

Menurut Notoatmodjo (2007) pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*longlasting*). Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. Jadi, Pentingnya pengetahuan disini adalah dapat menjadi dasar dalam merubah perilaku sehingga perilaku itu langgeng. Oleh karena itu, pengetahuan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja seseorang.

* + - 1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Kinerja Anggota Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Suatu institusi tidak hanya mengharapkan pegawainya mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Oleh karena itu, motivasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja seseorang.

* + - 1. **Pengaruh Pengetahuan terhadap Ketahanan Keluarga Masyarakat Kabupaten Semarang**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Ketahanan Keluarga Masyarakat Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

Menurut Sunarti (2011), ketahanan keluarga menyangkut kemampuan keluarga dalam mengelola masalah yang dihadapinya berdasarkan sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan keluarganya; Diukur dengan menggunakan pendekatan sistem yang meliputi komponen input (sumber daya fisik dan non fisik), proses (manajemen keluarga, salah keluarga, mekanisme penanggulangan) dan output (terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikososial). Oleh karena itu, Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) yang memiliki pengetahuan yang baik akan dapat memberikan pengarahan kepada masyarakat untuk dapat meningkatkan ketahanan keluarganya khususnya melalui pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB).

* + - 1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Ketahanan Keluarga Masyarakat Kabupaten Semarang**

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Ketahanan Keluarga Masyarakat Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 mendefinisikan ketahanan dan kesejahteraan keluarga sebagai kondisi keluarga yang memiliki keuletan dan ketangguhan serta mengandung kemampuan fisik materil guna hidup mandiri dan mengembangkan diri dan keluarganya untuk hidup harmonis dalam meningkatkan kesejahteraan kebahagiaan lahir dan batin. Oleh karena itu, Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) yang memiliki motivasi kerja yang baik akan dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan ketahanan keluarganya khususnya melalui pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB).

* + - 1. **Terdapat pengaruh antara Kinerja terhadap Ketahanan Keluarga pada Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang.**

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Ketahanan Keluarga. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima.

Simamora (2006) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) sebagai tenaga sukarela yang berperan aktif sebagai fasilitator Keluarga Berencana (KB) desa. Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) merupakan mitra kerja atau kepanjangan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam membina sasaran- /keluarga di desa/kelurahan. (Muslikh dan Nugraha, 2014)

Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) sebagai kader desa yang bertugas secara sukarela tersebut dalam membantu tugas Petugas Lapangan KB (PLKB) harus memiliki dorongan atau motivasi yang besar untuk bekerja. Namun kenyataanya banyak Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) di wilayah Kabupaten Semarang yang tidak dapat menjalankan perananya dengan baik karena kurangnya motivasi dalam bekerja. Ketidak mampuan untuk melaksanakan Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) dengan baik tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi efektifitas pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) dan akhirnya berpengaruh juga terhadap ketahanan keluarga

**CONCLUSION/SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Anggota Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Dengan adanya peningkatan kualitas pengetahuan personel Pembantu Pelaksana Keluarga Berencana Desa (PPKBD) seperti mengadakan pelatihan, workshop, seminar dll, otomatis dapat meningkatkan kualitas kerja personel tersebut sehingga program Keluarga Berencana (KB) dapat sesuai yang diharapkan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Kinerja Anggota Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja Pembantu Pelaksana Keluarga Berencana Desa (PPKBD) di Kabupaten Semarang. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, dalam meningkatkan motivasi kerja Pembantu Pelaksana Keluarga Berencana Desa (PPKBD) perlu ditumbuhkan melalui pemenuhan kebutuhan dalam diri Pembantu Pelaksana Keluarga Berencana Desa (PPKBD) mulai dari yang paling dasar sampai pada tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan memperoleh rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi yang dimiliki Pembantu Pelaksana Keluarga Berencana Desa (PPKBD) akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu sehingga tujuan organisasi dalam mencapai keberhasilan Keluarga Berencana (KB) dapat tercapai.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Ketahanan Keluarga Masyarakat Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) yang memiliki pengetahuan yang baik akan dapat memberikan pengarahan kepada masyarakat untuk dapat meningkatkan ketahanan keluarganya khususnya melalui pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB).
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Ketahanan Keluarga Masyarakat Kabupaten Semarang. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima. Motivasi yang dimiliki Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu sehingga tujuan organisasi dalam mencapai keberhasilan Keluarga Berencana (KB) dapat tercapai.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Ketahanan Keluarga. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima. Kualitas kerja personel Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) harus efektif dan efisien sehingga akan dapat memberikan pengarahan kepada masyarakat untuk dapat meningkatkan ketahanan keluarganya.

**REFERENCE/DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta

As’ad, Moh, , 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Liberty

Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional, 2009*. Istilah dan Pengertian*. Jakarta BKKBN

Chapman, G. 2000. *Five Signs of a Functional Family (Lima Tanda Keluarga yang Mantap)*. Batam: Interaksara

Cooper, Donald R., dan Emory, William C.. 2003,*Metode Penelitian Bisnis*,Jakarta : Erlangga.

Cooper, D.R. dan Emory, C.W, 2001, *Business Research Methods*. US: Irwin.

Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu, 2005, *Statistik Induktif. Edisi Kelima*. Yogyakarta : BPFE.

Duverger, Maurice, 2003, *Sosiologi Politik,* Jakarta: Raja Grapindo persada.

Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Semarang : Badan Penerbit. Universitas Diponegoro,.

Hartanto, H., 2002, *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*, Jakarta:  Sinar Harapan.

James L. Gibson, Johm M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. 1996, *Organisas: Prilaku, Struktur, Proses,* Jakarta : Binarupa Aksara.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2011, *Pengembangan Pola Pikir Aparatur Pemerintah*, Jakarta: LAN.

Lambelanova, Rossy dan Muhammad Buyung Ramadhan, 2016, *Peran Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Dalam Melaksanakan Program Keluarga Berencanadi Kabupaten Tanah Laut provinsi Kalimantan Selatan*, *Jurnal Politik Pemerintahan***,**volume 9, Nomor 1, Agustus 2016, Hlm. 71 – 94.

Martinez Jr., C. R., McClure, H. H., & Eddy, J. M, 2003, *Language brokering contexts and behavioural and emotional adjustment among Latino parents and* *adolescents*, Journal of Early Adolescence, 29, 71-98

Muslikh, Imam dan Ch. Asta Nugraha, 2014, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Dalam Pencapaian Keberhasilan Keluarga Berencana (KB) Pria Di Kabupaten Pemalang*, *Media Ekonomi dan Manajemen* Vol 29, No 2 Juli 2014.

Narwoko, J. Dwi dan Suyanto, Bagong (editor), 2011, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan edisi ketiga,* Jakarta : Prenada Media Group.

Narimawati, Umi. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media. 2007

Prawirosentono.1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Jogjakarta

Purnomo, Joko, 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, *Jurnal Daya Saing* 8(2)

Pusat Pelatihan Gender dan Peningkatan Kualitas Perempuan, 2008.  *Pedoman Kerja Pengelola Program KB dan Institusi PPKBD,* Jakarta: BKKBN

Roesmidi & Riza R. 2012. *Pemberdayaan Masyarakat*, Sumedang: Alqaprint.

Ruky, Achmad S, 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas*.Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Rivai,Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Soekanto, Soerjono dan Sulistyowati, Budi, 2012*, Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pres.

Salusu, J, 2003, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan. Organisasi Nonprofit*, Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* Bandung: Alfabeta.

Sekaran, Uma, 1992, *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. Second edition, Jhon Willey & Sons,Inc, New York.

Sugiyarti, Indah dan Susanti Widhiastuti, 2007, *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Future Computer, Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Volume 4, No 1, 2007.

Sunarti, Euis, 2008, *Peningkatan Ketahanan Keluarga dan Kualitas PengasuhanUntuk Peningkatan Status Gizi Anak Usia Dini,* Makalah Poster, WNPG IX(Widya Karya Pangan dan Gizi), 26-27 Agustus 2008

Sunarti, Euis, 2011, *Lingkup, Komponen, dan Indikator Ketahanan Keluarga, Dept Ilmu Keluarga dan Konsumen. Fakultas Ekologi Manusia IPB*, Disampaikan pada : Semiloka Pengembangan Program Pemberdayaan Dan Ketahanan Keluarga BKKBN. Cisarua 18-21 Juli 2011

Sulistyawati, Ari, 2013, *Pelayanan Keluarga Berencana,* Jakarta : Salemba Medika.

Sutanto, Eddy M, 2003, *Hubungan Antara Temperamen Karyawan, Pemberian Kompensasi, Dan Jenjang Karier Yang Tersedia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 42 – 55.

Tjahjono Binawan Nur, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah, Jurnal Daya Saing* 8-4 2006

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Winanti, Marliana Budhiningtias, 2011, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), Jurnal Majalah Ilmiah Unikom* Volume 7, No 2, 2011

Winarsunu, Tulus, 2006, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan,* Malang : Univ. Muhammadiyah

Undang Undang Nomor 10 Tahun 1992 Tentang Perkembangan Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga Sejahtera.

Undang Undang Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga