



OTONOMI

JURNAL ILMU ADMINSTRASI

ISSN : 1979 - 7648

STIA TRINITAS -AMBON



Daftar Isi

Artikel

Psikologi, Sosial, Bauran Pemasaran dan Keputusan Pembelian
Konsumen

Amba Nurdin Retob

1 - 13

Hubungan Kerja dan Kinerja Penyuluh

Robby Tanod Mamusung

14 - 24

Kualitasn Pelayanan, Nilai dan Retensi Pelanggan

Jusak Ubjaan

25 - 37

Kompensasi, lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja

Thomas E. V. Rahajaan

38 - 46

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Muhajir Makatita dan Eduard Yohannis Tamaela

47 - 60

Persepsi Birokrat, Prinsip-prinsip *Entrepreneurial Government* dan Pelayanan
Publik

Suyetno

61 - 75

Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat di Kota Kupang

Samuel Ratumurun,

76 - 88

HUBUNGAN KERJA DAN KINERJA PENYULUH

Robby Tanod Mamusung
(Staf Edukatif Politeknik Negeri Manado)

Abstract

The purpose of this research is to know the importance of the influence between the working relationship with the performance of family planning extension officers, as evidenced from the results of research that found 0.749 correlation coefficient from the regression equation obtained showed a very close relationship and positive between work relation factor (X) and performance (Y) Family planning extension officer.

Research survey conducted by researchers with data collection methods is to conduct questionnaires and interviews to 78 family planning extension workers in the District of West Langowan, as a sample.

The research result shows is the importance of working relationships among extension officers provides a signal to pay attention to the increase of work relation factor to extension officers in the sub-district of West Langowan for the development of Family Planning.

Keywords: *Employment Relationship, Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pentingnya pengaruh antara hubungan kerja dengan Kinerja petugas penyuluh keluarga berencana, terbukti dari hasil penelitian yang mendapati Koefisien korelasi 0,749 dari persamaan regresi yang didapat menunjukkan adanya hubungan yang erat sekali dan positif antara faktor hubungan kerja (X) dengan Kinerja (Y) petugas penyuluh keluarga berencana.

Penelitian survey yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap 78 orang penyuluh keluarga berencana di wilayah Kecamatan Langowan Barat, sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan pentingnya hubungan kerja antar petugas penyuluh memberikan sinyal untuk memperhatikan peningkatan faktor hubungan-kerja pada petugas penyuluh di lingkup kecamatan Langowan Barat untuk pembinaan Keluarga Berencana.

Kata kunci: *Hubungan Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera yang menjadi dasar terwujudnya masyarakat sejahtera dengan mengendalikan kelahiran sekaligus menjamin terkendalinya pertambahan penduduk, adalah dengan meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak. Dalam hal tujuan umum tersebut, secara khusus program KB di Indonesia antara lain bertujuan menurunkan angka kelahiran bayi dengan meningkatkan jumlah penduduk yang menggunakan alat kontrasepsi, sebagai cara penjarangan kelahiran. Strategi dasar program KB yakni: meneguhkan kembali program di daerah serta menjamin kesinambungan program-programnya. Sebagai strategi operasional program KB antara lain: peningkatan kapasitas sistem pelayanan program KB Nasional melalui peningkatan kualitas dan prioritas program, penggalangan dan pemantapan komitmen yang didukung regulasi dan kebijakan, serta pemantauan, evaluasi dan akuntabilitas pelayanan. (Kepmenkes RI No 128 Tahun 2004).

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi. Mereka merupakan perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin hasil kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan dapat

mendukung terwujudnya tujuan organisasi, jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. (Muninjaya 1999).

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta selalu berharap dan berupaya meningkatkan kinerja untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi lagi. Ini bukan hal yang mudah namun sudah menjadi kewajiban bagi pihak manajemen sebagai pengelola. Upaya peningkatan hasil kerja dan produktivitas kerja sejalan arus globalisasi dan kemajuan teknologi menjadi isu pokok dan tantangan tugas pihak manajemen yang sejalan dengan fenomena empirik. Dengan kata lain agar dapat memenuhi tuntutan dan perkembangan zaman, maka kinerja pegawai selalu harus ditingkatkan secara optimal. (Nawawi dan Hadari 1990).

Komunikasi dalam kerangka hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan dan sebaliknya merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja usaha. Hubungan kerja yang baik mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. (Nawawi 1990)

Kesan yang ada bahwa setiap pegawai dalam suatu lembaga senantiasa mengharapkan organisasinya dapat tumbuh dan berkembang, karena bila organisasi semakin maju dan berkembang maka pegawai akan merasa aman dalam kepastian bekerja, selain itu pegawai akan dapat mengapresiasi kemampuannya secara

optimal pada tanggung-jawab yang diembannya sehingga mencapai kinerja yang optimal serta meraih keberhasilan sesuai dengan tujuan dari organisasi. (Anoraga 1992).

Permasalahan yang dihadapi antar unit kerja yang satu berbeda dengan yang lain. Masalah – masalah tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar, yaitu: masalah atau aspek teknik dalam kerja, dan masalah atau aspek sosial dalam kerja. Masalah atau aspek teknik berhubungan erat dengan penguasaan metode atau cara kerja dalam mendayagunakan peralatan yang tersedia dan dimana perlu menuntut suatu pendidikan dan latihan khusus sehingga pegawai memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemahiran teknis agar mampu melaksanakan tugas secara profesional. Mengenai masalah atau aspek sosial dalam kerja yang muncul karena pelaksanaan pekerjaan adalah manusia yang unik sehingga selalu terdapat variasi dalam interaksinya satu dengan yang lain yang dapat dirasakan secara individual maupun bersama-sama di dalam satu organisasi atau unit kerja tertentu. Dengan kata lain aspek sosial dalam kerja adalah pengaruh hubungan antar pekerja dalam melaksanakan beban kerja yang memerlukan kerjasama untuk mencapai hasil kerja. Para pekerja harus bekerjasama yang melandasi hubungan kerja baik di dalam satu lingkungan organisasi ataupun unit kerja

maupun hubungan di luar unit kerja atau organisasi. Yang mana hubungan kerja tersebut sebagai wujud fungsi yang melekat pada posisi/jabatan masing-masing sebagai hubungan kerja fungsional atau hubungan kerja kedinasan. (Robbins 2006)

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pembantu Pembina KB Desa di Unit Pelaksana Teknis Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (UPT BKBP3A) Kecamatan Langowan Barat”.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja petugas pembantu pembina KB desa di Unit Pelaksana Teknik Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (UPT BKBP3A) Kecamatan Langowan Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Hubungan Kerja

Banyak pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/unit kerja yang harus dikerjakan oleh beberapa orang, baik dari satu unit kerja maupun antar-unit kerja, dimana pekerja harus bekerjasama karena sifat dan jenis pekerjaannya saling berhubungan atau karena pekerjaan itu hanya dapat diwujudkan secara berdaya guna dan berhasil guna, bilamana dikerjakan

bersama sebagai akibat dari fungsi yang melekat di dalam posisi/jabatan masing-masing. Hubungan kerja yang berlangsung antar-personel di dalam satu organisasi disebut hubungan kerja intern, sedangkan hubungan kerja dengan pekerja lain diluar organisasi disebut hubungan kerja ekstern. Dari segi bentuk hubungan kerja dapat dibedakan : hubungan kerja vertikal, hubungan kerja horizontal dan hubungan kerja diagonal. (Robbins, 2006) Hubungan kerja vertikal adalah hubungan kerja intern antar-pejabat bawahan dengan atasan langsungnya, termasuk juga yang terjadi sebaliknya. Dari atasan dapat berupa pemberian perintah, koordinasi pelaksanaan kerja, pemberian petunjuk, bimbingan, dan pengarahan. Dari bawah dapat berupa permintaan penjelasan dan penyampaian laporan. Hubungan kerja ini termasuk juga sebagai hubungan kerja intern, tetapi bila berlangsung dengan organisasi kerja lain yang jenjang jabatannya sama, dapat berbentuk hubungan kerja ekstern. Hubungan kerja Diagonal sebagai hubungan kerja yang berlangsung vertikal menyilang antar pegawai,

Hubungan kerja merupakan cara mengisi kebutuhan interaksi sosial (Robbins 2006), oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menyebabkan kerjasama yang baik dan mengakibatkan keberhasilan tugas dan pekerjaan. Perilaku atasan juga merupakan

determinan utama dalam hubungan kerja untuk mencapai hubungan sosial, prestasi kerja dan kepuasan kerja. (Handoko 1987).

Handoko (1987) menyatakan adanya keinginan dari karyawan untuk mempunyai rekan kerja yang kompak. Keinginan ini merupakan cerminan dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin keberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang baik dan kompak sebaliknya karyawan akan tidak suka berlama-lama dalam satu bagian, apabila rekan kerja tidak mendukungnya.

Semakin tinggi posisi seseorang dalam hirarki manajemen atau jenjang jabatan, semakin penting baginya untuk menumbuhkan hubungan kerja yang baik dengan para petugas penyuluh kusta dan rekan-rekan sekerjanya. Ia harus berusaha memantapkan hubungan kerja dengan seluruh eselon agar pola kerjasama antar petugas penyuluh kusta dapat dikembangkan secara mantap. Langkah awal suatu hubungan kerja yang baik adalah sebagai pemimpin harus berusaha mengenal rekan-rekan sekerja dan petugas penyuluh kusta dengan sebaik-baiknya, baik dari segi kehidupan pribadinya maupun sebagai anggota masyarakat (Anoraga 1992).

Perasaan tenteram dan tenang didalam bekerja akan menjamin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Selanjutnya hubungan kerjasama yang harmonis itu akan juga mempengaruhi para

bawahan pada tingkat manapun dan pada bagian manapun mereka berada (Sunindhia dan Widiyanti 1998).

Menghindari ketegangan dan kesalahpahaman di tempat kerja adalah alasan penting untuk mengembangkan hubungan kerja yang sehat dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan yang bersahabat dan hangat di tempat kerja amat diperlukan agar orang dapat bekerjasama secara kooperatif (Weiss 1994).

Kinerja

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja (Rivai dan Basri, (2005).

- Stolovitch dan Keeps, mendefinisikan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- Griffin, memberikan pengertian kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- Mondy dan Premeaux, mendefinisikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
- Hersey dan Blanchard, memberikan definisi kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana dan Perlinduga Anak.
- Casio, memberikan pengertian bahwa kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.
- Donnelly, Gibson, dan Ivancevich, memberikan definisi bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Robbin, memberikan pengertian bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu.
- Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- Robbins, mendefinisikan pula kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor

kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

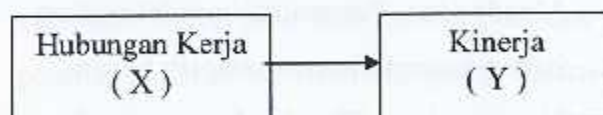
Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ penampilan kerja (Sedarmayanti 2001). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja berkaitan dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja sebagai tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang serta mempertanggungjawabkannya.

Rivai dan Basri (2005), menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang staf selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati

bersama. Tujuan penilaian kinerja secara umum dibedakan 2 macam : (1) untuk menilai kinerja sebelumnya, dan (2) untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Tujuan pengukuran kinerja adalah menilai efektifitas kinerja staf, sehingga teramat penting agar orang-orang yang kinerjanya akan diukur merasa, bahwa kriteria yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan akurat dari kinerja mereka. (Rivai dan Basri 2005).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah perpaduan antara asumsi-asumsi teoritis dan asumsi-asumsi logika dalam menjelaskan atau memunculkan variabel-variabel yang diteliti serta bagaimana kaitan diantara variabel-variabel tersebut, ketika dihadapkan pada kepentingan untuk mengungkapkan fenomena atau masalah yang diteliti (Saraswati 2009). Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Diduga ada hubungan yang positif dan signifikan antara Hubungan Kerja terhadap Kinerja Petugas Pembantu Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang nilainya menentukan variabel yang lain (Nursalam 2008). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Hubungan Kerja, dengan simbol X.

2. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya ditentukan variabel lain (Nursalam 2008). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Petugas Pembantu Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat, dengan simbol Y.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel X (Hubungan Kerja). Hubungan kerja merupakan cara untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial (Robbins, 1996), oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menyebabkan kerjasama yang baik dan mengakibatkan keberhasilan tugas dan pekerjaan.
2. Variabel Y (Kinerja). Casio, (dalam Rivai dkk, 2005) memberikan pengertian bahwa kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas Pembantu Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat, yang berjumlah 78 orang petugas.

Sampel penelitian menggunakan *total sampling* yakni sebanyak 78 orang responden yang adalah seluruh Petugas Pembantu Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Data dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara sebagai pelengkap. Selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Persamaan regresi sederhana secara matematis di rumuskan sebagai berikut: (Hariwijaya dkk 2005)

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

$\bar{Y}$ = Variabel Bergantung/Dependen
yaitu variabel Kinerja

X = Variabel bebas/independen
Hubungan Kerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi variabel X

e = faktor pengganggu/galat

Beberapa langkah dalam analisis regresi yaitu :

1. Mengetahui beberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara melihat nilai R square.
2. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah rumus koefisien korelasi untuk regresi dengan satu variabel bebas: (Sugiyono dkk, 2003).

$$R = \frac{n\sum XiXi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum Xi)^2\}} \sqrt{\{n\sum Y^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah:

$$t = \frac{b_1 - \beta_1}{sb_1} : I = 1, 2, 3$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses perhitungan analisis korelasi dan regresi berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS ver. 15.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisa Regresi Berganda, t hitung, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi (β)	t hitung	R
Kinerja	Hubungan Kerja	0,254	3,578	0,749
	Konstanta	3,784	3,567	
R = 0,749 (korelasi)			$t_{tabel} = 2,513$	
R square = 0,819 (determinasi)				
$F_{tabel} = 4,64$			N = 78	

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2015

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa tujuan pelaksanaan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel Hubungan Kerja (X), terhadap Kinerja Petugas Pembina KB di Kecamatan langowan Barat (Y).

Berdasarkan angka-angka perhitungan pada Tabel 1, maka persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3,784 + 0,254X$$

Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan arah pengaruh variabel

hubungan kerja (X) terhadap kinerja petugas pembina KB di Kecamatan Langowan Barat (Y) mempunyai pengaruh positif. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi β yang bertanda positif.

Uji Hipotesis

Taraf kepercayaan yang digunakan adalah 95 persen, sehingga tingkat signifikansi (*significant level*) adalah 5% atau $\alpha = 0,05$. Derajat kebebasan (*degree off freedom*) atau df dirumuskan dengan $df = N - K = 78 - 1 - 1 = 76$. Berdasarkan nilai $df = 76$ dan $\alpha = 0,05$, maka dapat diperoleh nilai kritis pada tabel distribusi t, yaitu $t_{tabel} = t_{(76,0,05)} = 2,513$.

Berdasarkan Tabel 1, maka pengujian hipotesis yang dihasilkan adalah: Variabel Hubungan Kerja atau X, nilai t_{hitung} sebesar 3,578 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,513. Keputusan yang diambil untuk pengujian ini adalah menolak hipotesis null (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). H_a yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan kerja terhadap kinerja Petugas Pembina KB desa di Kecamatan Langowan Barat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor hubungan kerja atau X mempengaruhi Kinerja yang signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$. Besarnya pengaruh faktor Hubungan Kerja atau X terhadap Kinerja petugas pembantu pembina KB desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat (Y)

diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,749. Hal ini berarti bahwa apabila faktor Hubungan Kerja (X) naik sebesar satu satuan maka diharapkan Kinerja Petugas Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat akan naik sebesar 0,749, *ceteris paribus*.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,819. Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan atau proporsi faktor Hubungan Kerja atau X, terhadap variasi atau naik turunnya Kinerja petugas Pembina KB desa di Kecamatan Langowan Barat (Y) sebesar 81,9%. Sedangkan sisanya 18,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat sekali dan positif antara faktor Hubungan Kerja atau X, dengan Kinerja (Y) sebesar 81,9%.

Kepala Badan KBPP & PA Kabupaten Minahasa dalam memperhatikan Kinerja petugas KB melalui penciptaan hubungan kerja yang ada sudah baik, sehingga membuat petugas KB lebih bersemangat dalam kerjanya dan pada gilirannya dapat meningkatkan Kinerjanya. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan dalam rangka peningkatan mutu dan memberikan pelayanan sosialisasi pentingnya Keluarga berencana bagi masyarakat desa di Kecamatan Langowan Barat dan sekitarnya

untuk tetap mengikuti program Keluarga Berencana yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa yang ada di Kecamatan Langowan Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis uraikan maka dapat dikatakan bahwa Hubungan Kerja yang tercipta diantara Petugas KB di Kecamatan Langowan Barat sangat mempengaruhi Kinerjanya. Hal ini perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan dalam rangka terus menjaga kepuasan bagi masyarakat yang dilayaninya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas Petugas KB Desa yang bermutu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hubungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Petugas Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat diterima.
2. Hubungan kerja yang ditunjukkan oleh Petugas Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat yaitu (a) Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja intern antar-pejabat bawahan dengan atasan langsungnya, termasuk juga yang terjadi sebaliknya. Dari atasan dapat berupa pemberian perintah, koordinasi pelaksanaan kerja, pemberian petunjuk, bimbingan, dan pengarahan. Dari bawah

dapat berupa permintaan penjelasan dan penyampaian laporan; (b) Hubungan Kerja Horizontal sebagai kerjasama antar-petugas pembantu pembina KB desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat dari unit kerja yang setingkat atau eselonnya sama. Hubungan kerja ini termasuk juga sebagai hubungan kerja intern, tetapi bila berlangsung dengan organisasi kerja lain yang jenjang jabatannya sama, dapat berbentuk hubungan kerja ekstern; dan (c) Hubungan kerja Diagonal sebagai hubungan kerja yang berlangsung vertikal menyilang antar petugas pembantu pembina KB desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan Barat yang posisi atau eselon atau unit kerjanya tidak sama jenjangnya, misalnya kerjasama antara kepala bagian dengan sub bagian yang tidak satu biro. Jadi petugas Pembina KB desa di UPT BKBP3A kecamatan Langowan Barat dapat bekerjasama dalam hubungan kerjanya dengan bidang atau bagian lainnya, seperti antara bagian program dengan bagian keuangan atau sebaliknya.

Saran

1. Melihat dari hasil yang didapat yaitu sekitar 81,9% menandakan bahwa pengaruh Hubungan Kerja terhadap Kinerja Petugas Pembina KB Desa di UPT BKBP3A Kecamatan Langowan

Barat sangat baik. Ini berarti bahwa diharapkan melalui penelitian ini boleh menjadi bahan diskusi bagi Pimpinan Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa umumnya dan UPT BKBP3A di Kecamatan Langowan Barat khususnya untuk lebih meningkatkan Kinerja petugas Pembina KB Desa di Kecamatan Langowan Barat yang ada melalui terciptanya komunikasi yang baik dan juga pemberian penghargaan kepada para petugas KB Desa berprestasi yang ada di Kecamatan Langowan Barat. Diharapkan melalui penelitian boleh menambah wawasan dan pengetahuan dalam tugas sehari – hari bagi pelayanan kesehatan.

2. Direkomendasikan kepada Koordinator UPT BKBP3A di Kecamatan Langowan Barat untuk tetap mempertahankan transparansi (*open management*) dengan setiap petugas Pembina KB, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan Kinerja petugas Pembina KB Desa di Kecamatan Langowan Barat di masa-masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1992. Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, Hani. 1987. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hariwijaya. M, 2009, *Cara Mudah Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Cetakan Kedua, Pararaton, Sorowajan
- Kepmenkes RI No 128 Tahun 2004, *Kebijakan Dasar Puskesmas*, Jakarta
- Muninjaya, A.A.G, 1999. Manajemen Kesehatan, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Nawawi Hadari dan Hadari Mantini, 1990. Administrasi Personel untuk Peningkatan Kinerja. Haji Masagung, Jakarta.
- Nursalam, 2001, *Pendekatan Praktis Metodologi riset Keperawatan*, CV Info Medika, Jakarta
- , 2008, *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Moch. A. F, 2005. Performance Appraisal. Raja Grasindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2006. Perilaku Organisasi. PT.Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Kinerja. Mandar Maju. Bandung.
- Saraswati, Sylvia, 2009, *Cara Mudah Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis, Disertasi*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono dan Eri Wibowo, 2002, Statistika Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 15,0 for Window, Alfabeta Bandung.
- Sunindhia, Y. W dan Widiyanti, Ninik. 1998. Penerapan Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Pembangunan. Bina Aksara. Jakarta.
- Weiss, H, Donald, 1994. Membina Hubungan Yang Harmonis di Tempat Kerja. Binarupa Aksara.(Budijanto) Jakarta.