

**KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TENAGA PENGGERAK DESA (TPD)
DALAM PENYULUHAN PENGGUNAAN ALAT KONTRASEPSI METODE JANGKA
PANJANG (MJP) UNTUK MENCAPAI TARGET KINERJA DI DINAS PPKBP3A
KABUPATEN CIREBON**

Ali Jufri¹

Selvi Eka Putri²

¹Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: ali.jufri@umc.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: selvi.ep@umc.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini, yaitu meledaknya jumlah penduduk sehingga mempengaruhi salah satu sektor yaitu membebani sektor perekonomian anggaran negara akan banyak terserap untuk penyediaan pangan dan layanan pendidikan dan kesehatan. Maka pemberian pelayanan MJP secara berkualitas diharapkan akan mampu meningkatkan jumlah kesertaan KB MJP.

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengaruh Motivasi Tenaga Penggerak Desa (TPD), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Tenaga Penggerak Desa (TPD) dengan menerapkan model kuesioner dalam pengambilan data melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) untuk Mencapai Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara- cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner dan observasi.

Setelah melaksanakan penelitian Kuantitatif, hasil observasi berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dilaksanakan oleh Tenaga Penggerak Desa (TPD) Kabupaten Cirebon secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan target kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa untuk variabel target kinerja (Y) sebesar 12.488 > berpengaruh terhadap target kinerja. Jadi, komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) untuk Mencapai Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP)

PENDAHULUAN

Dunia yang kita tempati ini memiliki 195 Negara dengan jumlah penduduk (populasi) sebanyak 7.405.107.650 jiwa (menurut CIA World Factbook untuk Tahun 2017) Menurut laporan terbaru ini, pertumbuhan penduduk paling tinggi akan terjadi di negara-negara berkembang, dan Indonesia berada di urutan ke – 4 dari 195 negara.

Menurut Deputy Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi BKKBN Julianto Witjaksono, penduduk Indonesia diproyeksikan menjadi 281,5 juta pada tahun 2025 dan 330 juta jiwa pada tahun 2050. Jika target tidak tercapai, jumlah penduduk Indonesia akan meledak dan menjadi

beban perekonomian. Anggaran negara akan banyak terserap untuk penyediaan pangan dan layanan pendidikan dan kesehatan.

Data Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DISDUKCAPIL) jumlah penduduk Kabupaten Cirebon tahun 2018 berjumlah 2.126.178 jiwa. Laju Pertumbuhan Penduduk (LPP) sebesar 1,3%. Jumlah penduduk akan bertambah sesuai dengan laju pertumbuhan penduduk, bila tanpa pengendalian yang berarti atau pertumbuhan tetap per tahun.

Upaya yang telah ditempuh dan perlu terus dilakukan untuk mengendalikan jumlah penduduk dan peningkatan jumlah penduduk salah satunya adalah Program Keluarga Berencana (KB). Hal ini diperkuat melalui UU No. 62 tahun 2010 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga dan PP No. 7 tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) pada tahun 2009-2014 serta untuk memenuhi target pencapaian Millenium Development Goals (MDGs) yaitu mewujudkan akses kesehatan reproduksi bagi semua pada tahun 2015, maka pemberian pelayanan MJP secara berkualitas diharapkan akan mampu meningkatkan jumlah kesertaan KB MJP oleh PUS di semua tahapan keluarga, sehingga berdampak terhadap penurunan Total Fertility Rate (TFR) secara Nasional.

Seiring bergulirnya reformasi dan berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintah Kabupaten dan Kota mempunyai kewenangan menetapkan prioritas pembangunan sesuai dengan kebutuhan, aspirasi dan kemampuan daerah. Dengan adanya keputusan politik ini eksistensi program dan kelembagaan yang menangani bidang Keluarga Berencana sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten dan Kota. Selanjutnya Undang-undang tersebut dijabarkan ke dalam PP Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah yang menetapkan bahwa Pemerintah Kabupaten dan Kota menerima urusan Pemerintah yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, maka pembangunan Daerah diarahkan kepada beberapa kebijakan pembangunan yang menggambarkan perubahan pembangunan dan pembangunan Daerah. Menguatnya pemberlakuan otonomi Daerah menyebabkan pentingnya penataan sistem penyelenggaraan pembangunan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon, termasuk didalamnya adalah revitalisasi jabatan fungsional Penyuluh Keluarga Berencana. TPD (Tenaga Penggerak Desa) merupakan tenaga kontrak atau honorer di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana.

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinas PPKBP3A) yang bergerak di Kependudukan dan Keluarga Berencana. Kekurangan Tenaga Penggerak Program Kependudukan dan KB di tingkat Desa/Kelurahan menjadi dasar pembentukannya TPD ini, sehingga akhirnya TPD resmi dibentuk pada tahun 2011. Peran TPD sebagai tenaga kontrak atau honorer mempunyai tugas yang sama dengan PNS atau PLKB. Dalam pengelolaan suatu organisasi di Bidang Pembangunan Keluarga Berencana di Kabupaten Cirebon, kelompok Tenaga Penggerak Desa (TPD) menempati posisi

yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja, karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan *output* tertentu yang diusahakan.

Menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2010) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengertian motivasi menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah adanya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa dalam sebuah organisasi, keberadaan motivasi dan komitmen organisasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan dan semangat pegawai dalam melaksanakan setiap aktivitas kerjanya. Sedangkan komitmen organisasi memberikan rasa terhadap pegawai agar tetap setia dan kesediaan dalam bekerja. Oleh karena itu, perhatian utama organisasi adalah menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut. Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif. Hal ini membuat para pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Rendahnya motivasi kerja dan Komitmen organisasi dari TPD karena apa yang dibutuhkan dari organisasi tidak terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi dan komitmen organisasi kerja TPD akan memberikan dampak terhadap pencapaian target KB. Motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Salah satu strategi dari pelaksanaan program KB seperti yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) tahun 2009-2014 adalah meningkatnya penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) seperti IUD (*Intra Uterine Device*), Implant dan Sterilisasi. Sesuai dengan kebijakan Program KB Jawa Barat diatur Pergub

Jawa Barat No. 54/2008 tentang RPJM 2008-2013, yaitu meningkatkan jumlah cangkupan peserta KB dan peserta KB Mandiri.

Berdasarkan tabel diatas alat kontrasepsi yang lebih banyak digunakan oleh masyarakat Kabupaten Cirebon yaitu suntik berjumlah 38.401. Karena suntik lebih ekonomis dari alat yang lainnya. Sedangkan alat kontrasepsi yang paling sedikit digunakan yaitu MOW (Medis Operasi Wanita) dan MOP (Medis Operasi Pria) yang merupakan kontrasepsi mantap untuk mengakhiri kelahiran. Berdasarkan data Tahun 2017 pencapaian program KB di Kabupaten Cirebon diketahui dari 454.450 PUS (Pasangan Usia Subur), cangkupan peserta KB aktif hanya sekitar 334.947 orang.

Jumlah TPD yang ada di wilayah Kabupaten Cirebon sebanyak 159 Orang. Setiap satu orang melayani 991 PUS. Jumlah pasangan usia subur di Kabupaten Cirebon berkisar 454.450 orang, jika melihat jumlah pasangan usia subur dengan TPD yang ada tidak sebanding, sehingga proporsi antara TPD dengan pasangan usia subur tidak sesuai dengan jumlah yang seharusnya. Kondisi ini berdampak terhadap pengelolaan program KB yang dapat berakibat menurunnya pencapaian hasil pelaksanaan program dan meningkatnya fertilitas total. Berdasarkan pengamatan di lapangan terungkap bahwa penataan penduduk dengan program Keluarga Berencana (KB) pada dasarnya belum berhasil khususnya dalam mencapai target penggunaan alat kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) di Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan paparan permasalahan-permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Komitmen Organisasi dan Motivasi Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) untuk Mencapai Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perempuan Anak Kabupaten Cirebon”

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian kali ini, pengumpulan data menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). (Sugiono, 2017).

Menurut Sugiono (2017) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi

Menurut sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari penjelasan tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai penyuluh yang bekerja pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon. Jumlah pegawai penyuluh di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon adalah 159 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan besarnya ukuran sampel mengacu kepada teori yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2012) yang menyatakan bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya, tetapi apabila jumlah subyek lebih dari 100 dapat diambil antara 10–15 % atau 20–25 % atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah $25\% \times 159 = 39,75$ dibulatkan menjadi 40 responden.

Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2012). Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ada 2 macam, yaitu : Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Variabel bebas sering disebut dengan variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas. Menurut Sugiono (2017). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang merupakan variabel *independent* (bebas) adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi (X2).

Variabel terikat atau dependen disebut juga variabel *output*, *kriteria*, *konsekuen*. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut sugiono (2017). Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Target Kinerja (Y).

Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan. Dengan membagikan kuesioner kepada pegawai penyuluh di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Data sekunder

Data sekunder data yang diperoleh secara resmi dari Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon seperti data peserta KB serta teori-teori yang diperoleh dari buku-buku dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian- kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil. (Sugiono, 2017).

Kuesioner

Kuesioner atau dikenal dengan angket merupakan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian yang hendak dipecahkan. Disusun dan disebarakan ke responden untuk memperoleh informasi di lapangan. (Sugiono, 2017).

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan tugas akhir penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) Untuk Mencapai Target Kinerja pada Dinas PPKBP3A Kabupaten Cirebon. Waktu penelitian ini berlangsung selama 3 bulan dari bulan Desember 2018 hingga Februari 2019.

ANALISIS DAN HASIL

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Target Kinerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dilaksanakan oleh Tenaga Penggerak Desa (TPD) Kabupaten Cirebon mempengaruhi peningkatan target kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 2.920 > berpengaruh terhadap target kinerja. Dengan kata lain tingginya tingkat Komitmen Organisasi Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) dapat meningkatkan Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Gunawan. (2017) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar, dengan hasil pengujian bahwa komitmen organisasi mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

Hasil temuan ini menggambarkan bahwa Tenaga Penggerak Desa (TPD) Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten

Cirebon mempersepsikan komitmen organisasi yang dirasakan mampu meningkatkan target kinerja. Hal ini dikuatkan dengan hasil obeservasi melalui wawancara dengan TPD yang berpendapat :

- a. Kebutuhan dasar gaji perlu ditingkatkan sehingga komitmen mereka semakin meningkat.
- b. Menurunnya penekanan iklan cukup 2 anak mengakibatkan kesulitan TPD dalam menyakinkan masyarakat menggunakan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP).
- c. Dengan lengkapnya alat peraga sangat membantu TPD dalam sosialisasi penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Target Kinerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilaksanakan oleh Tenaga Penggerak Desa (TPD) Kabupaten Cirebon tidak mempengaruhi peningkatan target kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar $1.073 <$ berpengaruh terhadap target kinerja. Dengan kata lain tingginya tingkat motivasi kerja Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) tidak dapat meningkatkan Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Reza Aditya Siregar (2014) tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang), dengan hasil pengujian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi didalam perusahaan tercipta dari adanya kebiasaan karyawan ketika menjalankan pekerjaan sehari-harinya didalam perusahaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan rasa kesadaran karyawan didalam menjalankan pekerjaan menjadi faktor-faktor yang akan membentuk motivasi didalam suatu perusahaan.

Hasil temuan ini menggambarkan bahwa Tenaga Penggerak Desa (TPD) Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon mempersepsikan motivasi kerja yang dirasakan tidak mampu meningkatkan target kinerja. Hal ini dikuatkan dengan hasil obeservasi melalui wawancara dengan TPD yang berpendapat :

1. Kebutuhan dasar gaji dan tunjangan yang belum layak.
2. Minimnya dukungan dinas terhadap kesejahteraan TPD.
3. Kondisi masyarakat yang masih minim pendidikan menjadikan TPD mengalami kesulitan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Target Kinerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dilaksanakan oleh Tenaga Penggerak Desa (TPD) Kabupaten Cirebon secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan target kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa untuk variabel target

kinerja (Y) sebesar 12.488 > berpengaruh terhadap target kinerja. Dengan kata lain tingginya tingkat komitmen organisasi dan motivasi kerja Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) secara bersama-sama dapat meningkatkan Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Amira Dwiki Anggriani, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal (2014) tentang Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto), dengan hasil pengujian bahwa menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menegaskan bahwa Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon harus mengupayakan peningkatan komitmen organisasi dan motivasi kerja TPD salah satunya dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai TPD sehingga mereka semakin memiliki komitmen dan motivasi yang kuat dalam mencapai target maksimal sosialisasi Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) di wilayah Kabupaten Cirebon.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat kami simpulkan bahwa : Berdasarkan hasil SPSS 22 di atas t hitung > t tabel, yaitu $2.920 > 2.02439$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga variabel Komitmen Organisasi Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) berpengaruh terhadap peningkatan Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil SPSS 22 di atas t hitung < t tabel, yaitu $1.073 < 2.02439$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel motivasi kerja Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode Jangka Panjang (MJP) tidak berpengaruh terhadap peningkatan Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon. tidak berpengaruh terhadap target kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan *IBM SPSS 22* dapat disimpulkan dari perhitungan uji f adalah F hitung sebesar $12.488 > 3.25$, maka H_0 ditolak, H_a diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja Tenaga Penggerak Desa (TPD) dalam melaksanakan Penyuluhan Penggunaan Alat Kontrasepsi Metode

Jangka Panjang (MJP) berpengaruh terhadap peningkatan Target Kinerja Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasan. (2008). *Marketing*. Yogyakarta. Media Pressindo.
- Amira Dwiki Anggriani, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 14 No. 1 September 2014.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Sudiyono dan Nurul Qomariyah. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut)*. International Journal of Social Science and Business, Vol. 2, No. 3, 2018, pp. 150-159.
- Dharma, Agus (2003). *Manajemen Supervisi*. Edisi kelima, Cetakan kelima, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Elit Prambara Yudha dan Fatin Fadhilah Hasib. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun*. JESTT Vol. 1 No. 5 Mei 2014.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Gunawan. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar*. JURNAL, Tahun 2017. STIE-Indonesia Banda Aceh.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi. Aksara.
- Herzberg, F. (2000). *Frederick Herzberg's Motivation And Hygiene Factors*. Dasar-Dasar Manajemen. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. 2017. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Bagus Agung Dharmanegara, Ni Wayan Sitiari, Made Endra Adelina. (2016). *The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-

- JBM*) e- ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 2 .Ver. II (Feb. 2016), PP 41-50.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral*-Ed.5.Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2012). *Organizational Behavior, an Evidence-Based Approach*.New York : The McGraw, Hill Companies.
- Marylène GAGNÉ, Emanuela HEMOLLI, Jacques FOREST, & Richard KOESTNER. (2008). *A Temporal Analysis Of The Relation Between Organizational Commitment And Work Motivation*. *Psychologica Belgica* 2008, 48-2&3, 219-241.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen, (2006), *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh. Suwardi dan Joko Utomo. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Analisis Manajemen*. Vol. 5 No. 1 Juli 2011. ISSN : 14411-1799.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thomas Aquino Yoga Poerwandani. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta*. Skripsi FE UNY.
- Tjiptono, Fandy. (2007). *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Andi. Yeni Rahmawati and Norhasni Zainal Abiddin. (2015). *Relationship between Motivation And Organizational Commitment Among Scout Volunteers In East Kalimantan*. *Journal of Social Science Studies*. ISSN 2329-9150 2015, Vol. 2, No. 1.
- Zulkifli, Suratinoyo, Ivonne Saerang, Irvan Trang. (2018). *Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia* jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 6, No 2 (2018)