

**HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN KEPUASAN KERJA
KADER BINA KELUARGA BALITA (BKB) DI KAMPUNG
TANJUNG BERINGIN VI KECAMATAN LUNANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1) Pendidikan Luar Sekolah



Oleh
FETRI SHOLEHA
NIM 1105451/2011

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
TAHUN 2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

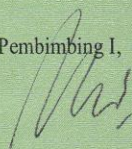
HUBUNGAN ANTARA INSENTIF DENGAN KEPUASAN KERJA
KADER BINA KELUARGA BALITA (BKB) DI KAMPUNG
TANJUNG BERINGIN VI KECAMATAN LUNANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN

Nama : Fetri Sholeha
NIM/BP : 1105451/2011
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Disetujui oleh,

Pembimbing I,



Drs. Wisroni, M.Pd.
NIP 19591013 198703 1 003

Pembimbing II,



Prof. Dr. Solfema, M.Pd.
NIP 19581212 198503 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan PLS,



Dra. Wirdatul Aini, M.Pd.
NIP 19610811 198703 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

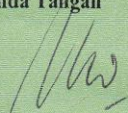
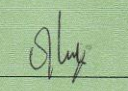
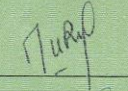
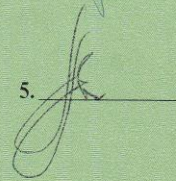
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Kader
Bina Keluarga Balita (BKB) di Kampung Tanjung Beringin
VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan

Nama : Fetri Sholeha
NIM/TM : 1105451/2011
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Drs. Wisroni, M.Pd.	1. 
2. Sekretaris : Prof. Dr. Solfema, M.Pd.	2. 
3. Anggota : Dr. Syur'aini, M.Pd.	3. 
4. Anggota : Dr. Ismaniar, M.Pd.	4. 
5. Anggota : Drs. Jalius, M.Pd.	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, merupakan tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Hubungan Antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Kader Bina Keluarga Balita (BKB) di Kampung Tanjung Beringin Vi Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan” adalah asli karya saya sendiri.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali dari pembimbing.
3. Di dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dicantumkan pada kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Juli 2017
Yang menyatakan,



Fetri Sholeha
1105451/2011

ABSTRAK

Fetri Sholeha: Hubungan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Kader Bina Keluarga Balita (BKB) di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kepuasan kerja kader, yang diduga karena rendahnya insentif yang diterima kader BKB Kasih Ibu Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menggambarkan insentif kader, (2) menggambarkan kepuasan kerja kader, dan (3) melihat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja kader.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah kader BKB Kasih Ibu di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 15 orang dengan sampel 60% dari populasi yaitu 9 orang dengan teknik penarikan sampel *Random Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pernyataan. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik perhitungan persentase dan untuk melihat hubungan kedua variabel menggunakan rumus *Spearman Rho*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) insentif yang diterima kader di BKB Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah, (2) kepuasan kerja kader di BKB Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kepuasan kerja di BKB Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan. Disarankan kepada: (1) BKKBN dan pihak-pihak yang bersangkutan, agar memberikan insentif non materi yaitu berupa pujian, pengakuan yang baik, dan kalau memungkinkan meningkatkan kesejahteraan tambahan untuk kader, (2) Kepada kader, diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik lagi dan (2) peneliti selanjutnya, agar dapat melihat faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, hikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Kader Bina Keluarga Balita (BKB) di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan”.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan masukan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Wirdatul ‘Aini, M.Pd. selaku Ketua Jurusan PendidikanLuar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Mhd. Natsir, S.Sos.I., S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Setiawati, M.Si. selaku Pembimbing Akademik (PA).
5. Bapak Drs. Wisroni, M.Pd. selaku Pembimbing I, yang telah membimbing dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Prof. Dr. Solfema, M.Pd. selaku Pembimbing II, yang telah membimbing dan memberikan keyakinan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah dan karyawan yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Yang teristimewa buat Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman sejurusan Pendidikan Luar Sekolah, khususnya angkatan 2011 yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, dan masukan baik selama perkuliahan maupun penulisan skripsi.
10. Semua pihak yang telah banyak memberi bantuan selama penulisan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, April 2017

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Pertanyaan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Definisi Operasional.....	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori.....	12
1. Insentif.....	12
2. Kepuasan Kerja	16
3. Hubungan Insentif dengan Kepuasan Kerja	22
4. Bina Keluarga Balita (BKB)	24
B. Penelitian Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	34
E. Prosedur Pengembangan Instrumen	34
F. Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
---------------------------	----

B. Pembahasan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR RUJUKAN	54
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Observasi Awal Kepuasan Kerja Kader BKB	6
2. Distribusi Frekuensi Insentif	39
3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	42
4. Analisis Hubungan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Kader BKB	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	31
2. Histogram Insentif	41
3. HistogramKepuasan Kerja	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Penelitian	56
2. Instrumen Penelitian	57
3. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen	60
4. Uji Validitas dalam Uji Coba.....	61
5. Harga kritik dari r_{tabel}	65
6. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel X	66
7. Rekapitulasi Data Penelitian Variabel Y	67
8. Nilai-nilai r <i>Spearman Rho</i>	68
9. Surat Izin Penelitian dari Jurusan	69
10. Surat Izin Penelitian dari Fakultas	70
11. Surat Rekomendasi Kesbangpol Kabupaten Pesisir Selatan.....	71
12. Surat Izin Penelitian dari Kantor Camat Lunang.....	72
13. Surat Izin dari Wali Nagari Lunang Selatan	73
14. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari BKB Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan.....	74

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia pendidikan diselenggarakan melalui tiga jalur yaitu jalur formal, nonformal dan informal sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jalur pendidikan terbagi menjadi tiga jalur. Ketiga jalur tersebut adalah pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Penyelenggaraan pendidikan dijadikan upaya untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Akhirnya, diharapkan potensi peserta didik berkembang sehingga menjadi manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Jalur pendidikan nonformal yang sering disebut sebagai pendidikan luar sekolah telah berkontribusi terhadap pembangunan bidang pendidikan di tanah air. Pendidikan luar sekolah atau pendidikan nonformal turut berperan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas melalui satuan pendidikan yang ada. Pendidikan luar sekolah menurut Philips II Choms dalam Joesoef (1992), adalah segala kegiatan yang terorganisir dan diselenggarakan di luar sistem pendidikan formal untuk memberikan layanan pada sasaran didik tertentu dalam mencapai tujuan belajar.

Guna untuk mendukung pemerataan dan perluasan layanan pendidikan bagi anak usia dini (Usia 0-6 tahun), pemerintah melalui jalur pendidikan luar sekolah belakangan ini aktif mengembangkan berbagai layanan pendidikan bagi

anak usia dini, antara lain melalui Kelompok Bermain (KB), Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), Bina Keluarga Balita (BKB), Tempat Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) sebagai upaya pemeratan dan perluasan layanan Pendidikan Anak Usia Dini.

Khusus pelayanan pendidikan bagi anak usia dini salah satunya adalah program Bina Keluarga Balita (BKB). BKB merupakan sebuah program dari pemerintah dalam rangka pembinaan keluarga untuk mewujudkan tumbuh kembang balita secara optimal. Sudarmadi (2006), BKB bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan orangtua dan anggota keluarga lainnya dalam mengasuh dan membina tumbuh kembang balita secara holistik dan komprehensif, baik aspek fisik, kecerdasan emosional, maupun sosial, serta spiritual melalui interaksi orang tua dan anak.

BKB merupakan layanan pendidikan anak usia dini yang kegiatannya terpadu dengan program Posyandu yang bertujuan untuk mengembangkan dan mengarahkan potensi yang dimiliki anak agar tercapai pertumbuhan dan perkembangan secara optimal. Pengelolaan BKB yang dilakukan dengan baik akan berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan anak di masa mendatang. BKB merupakan salah satu layanan yang diberikan kepada keluarga untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran keluarga mengenai tumbuh kembang anak balita secara optimal. Salah satunya seperti yang dilakukan oleh BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan. BKB ini beridiri pada tahun 2012 yang beralamat di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan.

Proses pembangunan kualitas sumber daya manusia diperlukan satu upaya yang terarah pada siklus kehidupan manusia melalui pembinaan dan pembentukan karakter sejak dini, bahkan sejak anak dalam kandungan. Program BKB merupakan program yang diperuntukan bagi keluarga yang memiliki balita. Program BKB bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan dan keterampilan orangtua dan anggota keluarga lainnya dalam membina tumbuh kembang balita melalui rangsangan fisik, motorik, kecerdasan emosional, dan perilaku sosial, juga merupakan salah satu upaya untuk dapat mengembangkan fungsi pendidikan, sosialisasi, dan kasih sayang dalam keluarga.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dianggap menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain insentif finansial, insentif non finansial, dan lingkungan kerja. Penurunan kepuasan kerja kader juga bisa disebabkan karena BKB tidak memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan tidak semua kader mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Untuk itu diperlukan strategi yang berkaitan dengan partisipasi kader antara lain: Strategi pemberian insentif, insentif akan cukup termotivasikan seperti gaji atau upah yang memadai dan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, karena rata-rata pendapatan masyarakat sangat rendah dan penting memberikan arti kehidupan baginya. Mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan kader dengan cara mengikuti kursus dan pelatihan secara berkala dari segi pengetahuan, teknis dari beberapa sektor sesuai dengan bidangnya. Pengetahuan yang dimiliki oleh kader

dapat melancarkan proses pelayanan di BKB. Proses kelancaran pelayanan BKB di dukung oleh keaktifan kader. Aktif tidaknya kader BKB dipengaruhi oleh fasilitas seperti: mengirim kader ke pelatihan kesehatan, pemberian buku panduan, mengikutkan kader dalam memberikan pelayanan. Hal ini dapat mempengaruhi aktif atau tidaknya seorang kader BKB. Penghargaan bagi kader dengan mengikutkan seminar dan pelatihan serta pemberian modul-modul panduan kegiatan pelayanan kesehatan dengan beberapa kegiatan tersebut diharapkan kader merasa mampu dalam memberikan pelayanan dan aktif datang di setiap kegiatan BKB.

Keberhasilan kegiatan BKB sangat bergantung pada partisipasi secara aktif dari kader yang bertugas mengelola BKB di masing-masing wilayahnya. Kurangnya pembinaan untuk meningkatkan keterampilan yang memadai bagi kader menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas kader dan lemahnya informasi serta kurangnya koordinasi antara petugas dengan kader dalam pelaksanaan kegiatan BKB sebagai penyelenggaraan pelayanan profesional untuk membimbing kader agar mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara optimal. Salah satu BKB yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan adalah BKB Kasih Ibu. BKB tersebut berada di Kampung Tanjung Beringin IV Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan. BKB ini sudah melaksanakan program untuk Anak Usia Dini dari tahun 2012 sampai sekarang ini.

Menurut BKKBN (2007: 6), tugas kader adalah “Memberikan penyuluhan, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi kepada orangtua balita”. Yang mana tugas kader dalam penyuluhan tersebut adalah kader memberikan penyuluhan kepada

orangtua tentang kesehatan, gizi dan psikososial bagi anak usia dini. Tugas kader dalam bentuk pembinaan berupa kunjungan rumah, memanfaatkan forum pertemuan atau menciptakan kegiatan-kegiatan yang menarik minat anggota kelompok. Tugas kader dalam bentuk pematuan berupa mengamati jalanya kegiatan kelompok, baik dalam kaitanya pertemuan kelompok maupun komunikasi antara orangtua dan anak balitanya. Dan tugas kader dalam bentuk evaluasi adalah penilaian terhadap penyerapan materi yang telah disampaikan kader kepada keluarga balita.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis tanggal 21 April 2016, penulis menemukan masalah bahwa kepuasan kerja kader BKB rendah. Hal ini diduga karena insentif yang diterima kader BKB rendah. Sehingga kader tidak antusias dalam menjalankan tugasnya dan kurang koordinasi antara petugas dengan kader dalam pelaksanaan kegiatan BKB. Sehingga hal ini mengakibatkan kegiatan BKB tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

Pada tanggal 23 April 2016 peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Khodijah selaku orangtua balita yang mengikuti program BKB diperoleh informasi bahwa kader di BKB Kasih Ibu berjumlah 15 orang yang setiap kelompok umur memiliki 5 orang kader, hasil wawancara dengan orangtua balita menyampaikan bahwa pelaksanaan programnya tidak berjalan lancar, kebanyakan dalam melakukan kegiatan pembinaan dan memberikan pelayanan tidak sesuai dengan urutan, umumnya pada tahap penyuluhan tidak dilaksanakan, dan adanya petugas kader yang kurang memberikan penyuluhan bagaimana cara mengasuh balita yang baik kepada para orangtua peserta BKB. Masih banyak orangtua yang

tidak mengikuti program BKB karena ketidaktertarikan dari orangtua. Selain itu kepuasan kadernya untuk bekerja juga rendah, hal ini disebabkan karena kurangnya insentif yang diberikan kepada kader, baik insentif dalam bentuk materi maupun non materi. Insentif materil yang diterima kader perbulannya sebesar Rp. 50.000,00 dan non materinya adalah seperti pimpinan jarang mengikutsertakan kader pada kegiatan seminar dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kader, serta pimpinan tidak pernah meluangkan waktunya untuk jalan-jalan bersama seluruh kader. Hanya beberapa kali diberikan kepada kader dalam setahun, bahkan pernah tidak sama sekali, hal inilah yang menyebabkan kader tidak bekerja secara optimal. Akibatnya pelaksanaan program BKB tidak berjalan lancar dan tidak sesuai dengan rencana. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Observasi Awal Kepuasan Kerja Kader BKB

Tanggapan Kader	Jumlah kader/orang	Persentase
Merasa rendahnya honor yang diterima	10	66,7%
Rendahnya pengawasan dari pimpinan terhadap kerja kader	12	80%
Merasa kurang nyaman dalam bekerja	11	73,3%
Komunikasi kurang baik antara kader dengan pimpinan	13	86,7%

Sumber : *Dokumentasi BKB*

Berdasarkan tabel 1 rendahnya kepuasan kerja kader tersebut beberapa diantaranya dipengaruhi oleh kader yang merasa bahwa honor yang diterima rendah, rendahnya penghargaan yang diberikan pimpinan kepada kader, dan kader merasa kurang nyaman dalam bekerja, serta komunikasi yang kurang baik antara

kader dengan pimpinan. Maksud komunikasi yang kurang baik disini adalah jaranganya kader yang dapat bertatap muka atau berdiskusi dengan pimpinan, hal ini dikarenakan pimpinan yang jarang turun kelapangan walau sekedar untuk memeriksa kinerja dari kader-kadernya. Sehingga kader tidak mengetahui apakah kinerja yang ia lakukan selama ini sudah benar atau belum. Dari beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka rendahnya insentif termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kader. Jika insentif yang diberikan pimpinan kepada kader tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja kader. Karena insentif diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian salah satu faktor yang sangat menentukan peningkatan kepuasan kerja kader adalah insentif yang diterima oleh kader BKB, khususnya pada BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan. Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan insentif dengan kepuasan kerja kader BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

1. Insentif yang diterima oleh kader rendah atau tidak sesuai dengan harapan
2. Kekompakan tim dalam bekerja rendah
3. Rendahnya pengawasan dari pimpinan terhadap kerja kader
4. Kekurangnyamanan kader dalam bekerja
5. Komunikasi kurang baik antara kader dengan pimpinan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi permasalahan yang diteliti yaitu rendahnya insentif yang diterima oleh kader, sehubungan dengan itu peneliti ingin melihat hubungannya insentif dengan kepuasan kerja kader BKB di Kampung Tanjung Beringin IV Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan insentif terhadap kepuasan kerja kader BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kabupaten Pesisir Selatan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan insentif dengan kepuasan kerja kader Bina Keluarga Balita (BKB) di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan.

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Menggambarkan Insentif kader Program BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Menggambarkan kepuasan kerja pada Program BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Menggambarkan hubungan insentif dengan kepuasan kerja kader pada Program BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kecamatan Lunang Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Bagaimana gambaran insentif kader Program BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja kader pada Program BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah terdapat hubungan insentif dengan kepuasan kerja kader pada Program BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kabupaten Pesisir Selatan?

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat memperdalam khasanah keilmuan PLS, khususnya tentang Bina Keluarga Balita (BKB).

2. Manfaat praktis

- a. Bagi kader BKB, sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan pelaksanaan program BKB di Kampung Tanjung Beringin VI Kabupaten Pesisir Selatan.
- b. Bagi Lembaga pelaksana BKB yang lain, sebagai bahan perbandingan untuk lembaga lain dalam meningkatkan kualitas kegiatan BKB.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai informasi awal atau sebagai bahan untuk meneliti lebih lanjut mengenai beberapa faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

H. Definisi Operasional

1. Pengertian Insentif

Hasibuan (2009), menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Kemudian Mangkunegara (2002), mengatakan insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan.

Insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada kader baik dalam bentuk uang maupun barang yang bertujuan untuk memotivasi kader agar kader tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya selama di BKB.

Adapun yang dijadikan indikator insentif dalam penelitian ini adalah, 1) uang; dan 2) barang. Uang yang dimaksud dalam hal ini adalah berupa pemberian bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang merupakan penghargaan atas kinerja kader. Sedangkan barang yang dimaksud adalah dapat berupa pemberian fasilitas kerja dan bahan makanan pokok yang diberikan menjelang hari lebaran.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sunarto (2003), adalah sebagai suatu sikap senang atau tidaknya seseorang individu terhadap pekerjaannya. Selanjutnya ditegaskan oleh Yuwono (2005), indikator dari kepuasan kerja antara lain: (a) honor, (b) rekan kerja yang mendukung, (c) *reward*, dan (d) kesesuaian antara

kepribadian dan pekerjaan. Penjabaran masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

Maksud honor adalah hak yang diterima kader dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari kinerjanya yang jumlahnya ditetapkan dan dibayarkan menurut kesepakatan kerja. Kemudian kader juga menginginkan honor yang mereka terima sesuai dengan adanya rasa keadilan, yaitu disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, dan tingkat keterampilan individu. Rekan kerja yang mendukung yang dimaksud adalah seluruh rekan kerja yang terlibat di dalam kegiatan BKB mampu menciptakan hubungan yang menyenangkan diantara para kader serta kompeten dalam bekerja, sehingga memacu anggota kader yang lain untuk bekerja dengan kompeten. Karena bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. *Reward* maksudnya adalah adanya rasa hormat yang diterima kader, kemudian diakui, dan diberikannya apresiasi atas kinerjanya selama melaksanakan tugasnya di BKB. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan maksud dalam hal ini adalah penempatan kerja kader dilandasi atas keadilan dan juga disesuaikan dengan kompetensi penugasan.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat rasa puas atau tidak puas kader dengan pekerjaannya dilihat dari honor yang diterima, rekan kerja yang mendukung, *reward* yang diberikan, dan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.