

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Garut)

Marga Setiadi¹, Mulyaningsih², Gugun Geusan Akbar³

^{1, 2, 3}Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

¹24091121013@pasca.uniga.ac.id

²mulyaningsih_02@uniga.ac.id

³gugun.geusanakbar@uniga.ac.id

Abstrak

Sebagai ujung tombak dari pelaksanaan program-program BKKBN adalah Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), PKB memiliki peran sebagai fasilitator, dinamisator dan motivator dalam menggerakkan masyarakat terutama pada wilayah pedesaan atau kelurahan di tingkat lini lapangan. Akan tetapi kinerja PKB pada Dinas PPKBPPPA Kabupaten Garut masih belum optimal. Atas dasar permasalahan dimaksud, oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas PPKBPPPA Kabupaten Garut. Peneliti menggunakan metode kuantitatif bersifat deskriptif, adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang penyuluh KB yang berada di 8 wilayah UPT Pengendalian Penduduk (42 Kecamatan) Dinas PPKBPPPA Kab. Garut. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner lalu diuji dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh keluarga berencana secara keseluruhan berada dalam kategori baik namun masih ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan kinerja penyuluh keluarga berencana.

Kata Kunci: Efektivitas Kepemimpinan, Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana, Motivasi Kerja.

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang tingkat pertumbuhan penduduknya cukup tinggi, tercatat pada saat ini tingkat pertumbuhan penduduk Indonesia sebesar 1,17% (BPS 2022). Meskipun masih lebih rendah dibanding negara lain di kawasan ASEAN, pertumbuhan penduduk Indonesia akan memunculkan masalah kependudukan apabila tidak ditangani dengan baik pada saat ini. Faktor utama yang menjadi permasalahan tingginya laju pertumbuhan penduduk di Indonesia ini adalah kuantitas dan kualitas penduduk yang masih belum berimbang. Kuantitas penduduk yang bertambah tidak sebanding dengan kualitas penduduk yang masih rendah. Kualitas penduduk yang rendah ini memunculkan masalah yaitu keterbatasan tenaga kerja yang berkualitas, masih tingginya tingkat pengangguran, serta masih tingginya tingkat kemiskinan.

Kabupaten yang mempunyai jumlah penduduk yang paling tinggi di Jawa Barat satunya adalah Kabupaten Garut, tercatat jumlah penduduk di Kabupaten Garut sebanyak 2,6 Juta penduduk,

merupakan peringkat ke 5 dari 27 Kabupaten / Kota se Provinsi Jawa Barat jumlah penduduk terbanyak (BPS). Jumlah penduduk yang cukup besar ini tentunya memunculkan banyak tantangan, permasalahan serta kendala dalam penyelenggaraan berbagai program program Keluarga Berencana.

Membicarakan masalah kinerja haruslah memperhatikan peranan manusia dalam organisasi sebagai individu didalam organisasi merupakan sumber daya yang semakin di akui keberadaannya, sehingga makin terdorong perkembangan ilmu mengenai usaha untuk mendayagunakan SDM dalam mencapai kondisi yang ideal, efektif dan efisien dalam hubungan dengan organisasi terkait karena kinerja merupakan akibat dari peran serta individu yaitu adanya kemampuan individu, kelompok dan organisasi.

Kinerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja akan tugas dan fungsinya. Hal tersebut tidak lepas dari aspek manajerial yang mempengaruhinya, sebab setiap pimpinan memiliki tanggung jawab untuk menilai dan menolong memperbaiki kinerja bagi mereka yang menjadi bawahannya. Keberhasilan dalam menilai dan membangun kinerja pada suatu tim manajemen yang tangguh memberikan arti bahwa manajer itu sendiri mengerti dan mengetahui basis-basis untuk memperoleh kinerja yang efektif.

Ditingkat daerah, instansi yang menangani kependudukan serta KB adalah Dinas PPKBPPPA yang bertugas untuk membantu dan mensukseskan program program BKKBN di tingkat daerah baik Provinsi maupun Kabupaten.

Kinerja PKB Kabupaten Garut masih belum optimal karena jumlah penyuluh KB di Kabupaten Garut tidak sebanding dengan jumlah desa yang ada. Adapun tujuan dari pada penelitian ini, untuk mengetahui serta menganalisis kinerja PKB di Dinas PPKBPPPA Kabupaten Garut.

2. Metodologi

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif, dengan jumlah responden sebanyak 56 orang penyuluh KB yang berada di 8 wilayah UPT Pengendalian Penduduk (42 Kecamatan) Dinas PPKBPPPA Kab. Garut. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan datanya untuk penelitian ini menggunakan kuisioner lalu diuji dengan pengujian validitas dan reliabilitas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini merupakan pengolahan dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam angket yang terdiri dari X1, X2 dan Y. Setiap pertanyaan yang dianggap sesuai harus dipilih diantara 5 pilihan jawaban. Adapun sub fokus terdiri dari variabel Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

a. Variabel Efektivitas Kepemimpinan

Dari hasil pengolahan data terhadap jawaban 56 responden penyuluh KB di tarik kesimpulan bahwa variabel efektivitas kepemimpinan memiliki nilai yang baik sebesar 72,97% dan indikator

yang harus dan harus dipertahankan yaitu Pimpinan dapat memberikan hukuman/memecat pegawai yang melanggar aturan, dan indikator yang rendah dengan kriteria cukup sebesar 63,93 % yaitu Pengambilan keputusan oleh pimpinan dalam pekerjaan selalu sesuai dan tidak merugikan orang lain.

b. Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil pengolahan data terhadap jawaban 56 responden penyuluh KB di tarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja sudah berkriteria cukup baik sebesar 67,73%, dan indikator yang sangat baik sebesar 85,71% mesti dipertahankan yaitu tempat kerja yang aman dan nyaman sangat menentukan kelangsungan kinerja pegawai, dan indikator yang rendah dengan kriteria cukup sebesar 56,43% yaitu semua orang memiliki tugas masing-masing dan bertanggungjawab dalam melaksanakan program kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas lapangan dalam bekerja sudah memiliki tugas masing-masing.

c. Variabel Kinerja Penyuluh KB

Dari hasil pengolahan data terhadap jawaban 56 responden penyuluh KB di tarik kesimpulan bahwa variabel Kinerja Penyuluh KB sudah berkriteria cukup baik sebesar 67,58 %, dan indikator yang penilaian tertinggi dengan kriteria baik sebesar 83,93% mesti dipertahankan yaitu dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh KB, saya merasa puas apabila masyarakat mengerti akan pentingnya program KB, dan indikator yang rendah dengan kriteria cukup baik sebesar 57,14% yaitu dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh KB saya selalu memotivasi diri sendiri bahwa saya bisa.

3.2 Pembahasan

Dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui akan pengaruh efektivitas kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh KB dilakukan pengujian hipotesis, adapun rumusan hipotesis utama adalah:

H0 : Tidak ada pengaruh efektivitas kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja PKB.

H1 : Adanya pengaruh efektivitas kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja PKB.

Selanjutnya dari rumusan hipotesis utama tersebut dapat dirinci ke bagian-bagian terkecil hipotesis penelitian, yaitu:

Bagian Hipotesis 1:

H0 : Tidak ada pengaruh efektivitas kepemimpinan ke kinerja PKB.

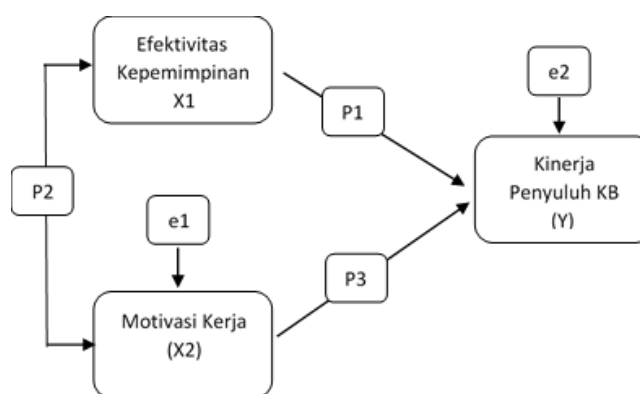
H1 : Adanya pengaruh efektivitas kepemimpinan ke kinerja PKB.

Bagian Hipotesis 2:

H0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja ke kinerja PKB.

H1 : Adanya pengaruh motivasi kerja ke kinerja PKB.

Dengan menggunakan uji melalui analisis jalur (*path analysis*) untuk menjawab hipotesis, dapat terlihat pada diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Path Analysis

Menurut gambar analisis jalur (*path analysis*) diatas, terdapatnya hubungan langsung dari efektivitas kepemimpinan ke kinerja penyuluh KB (p_1). Namun terdapat hubungan yang tidak secara langsung dari efektivitas kepemimpinan dengan kinerja yaitu dari efektivitas kepemimpinan melalui motivasi (p_2) baru kemudian ke kinerja (p_3).

Kemudian untuk mengetahui total pengaruh hubungan yaitu pengaruh langsung efektivitas kepemimpinan ke kinerja (p_1), lalu pengaruh tak langsung efektivitas kepemimpinan ke motivasi ke kinerja ($p_2 \times p_3$) maka total pengaruh (korelasi efektivitas kepemimpinan ke kinerja) adalah $p_1 + (p_2 \times p_3)$. Selanjutnya e_1 menjelaskan tentang jumlah varian variabel motivasi (variabel intervening) yang tidak dijelaskan oleh variabel efektivitas kepemimpinan (variabel independen). Sedangkan e_2 menunjukkan tentang jumlah varian variabel kinerja (variabel dependen) yang tidak diterapkan oleh variabel dari efektivitas kepemimpinan.

a. Hasil Uji Hipotesis Utama (Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Ke Kinerja Penyuluh KB)

Rumusan hipotesis : “Terdapat Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Y)”. Dilakukan pengujian melalui analisis jalur (*Path Analysis*) dalam menjawab hipotesis diatas. Hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut:

- 1) variable efektivitas kepemimpinan dan variable motivasi kerja korelasinya yaitu 0,442 (44%).
- 2) pengaruh langsungnya dari variable efektivitas kepemimpinan (X_1) ke variable Kinerja Penyuluh KB (Y) yaitu 0,138 (14%).
- 3) pengaruh langsungnya dari variable motivasi kerja (X_2) ke variable Kinerja Penyuluh KB (Y) yaitu 0,584 (58%).
- 4) pengaruh dari variable efektivitas kepemimpinan (X_1) serta variable motivasi kerja (X_2) ke variable kinerja Penyuluh KB (Y) yaitu 0,431 (43%).

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa variable efektivitas kepemimpinan (X_1) serta variable motivasi kerja (x_2) memiliki pengaruh serta memberikan dampak yang positif secara simultan terhadap variable kinerja penyuluh keluarga berencana (Y) sebesar 43%. Disamping itu pengaruh variable efektivitas kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan sebesar 14% dan pengaruh variable motivasi kerja terhadap variable kinerja penyuluh KB (Y) sebesar 58%.

Hal tersebut akan berakibat terhadap semakin eratnya hubungan konseptual dari metode yang melandasi variable penelitian. Dapat diketahui bahwa metode memiliki asumsi, dimana keberlakuannya sangat tergantung pada situasi dan kondisi yang mana teori tersebut dipakai. Besarnya hubungan antar konsep efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja telah secara nyata bahwa satu sama lainnya saling berkaitan serta memiliki korelasi yang signifikan.

b. Hasil Pengujian Sub Hipotesis

1) Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Penyuluh KB (Y)

Rumusan hipotesis: *“Terdapat pengaruh Efektivitas Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)”*. Pengujian secara analisis jalur (*Path Analysis*) dipakai untuk menjawab hipotesis diatas, hasil dari pengujian didapat nilai koefisiennya yaitu 0,442 atau 44%. Hasil dari output SPSS mengenai pengaruh secara parsial antara variable bebas Efektivitas Kepemimpinan (X1) terhadap variable terikat Kinerja Penyuluh KB (Y) dilihat pada table coefficient dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan karena $\text{Sig } 0,29 > 0,05$ dengan besar penggaruhnya yaitu sebesar 0,138 atau 14 %. Selanjutnya dapat dicari koefisien determinasi/coefficient determined (CD) dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{CD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{CD} &= (0,138)^2 \times 100\% \\ &= 0,001904 \times 100\% \\ &= 1,9044\% \end{aligned}$$

Dari uraian diatas menggambarkan bahwa variable efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh parsial dan memberikan dampak positif secara signifikan ke variable kinerja penyuluh KB sebesar 6%.

Adapun metode yang dijadikan dasar hubungan dari variabel efektivitas kepemimpinan (X1) ke variabel kinerja penyuluh KB (Y) adalah teori dari (Robbins dalam Penelitian (Rasmuji & Putranti 2017, 2017) Efektivitas Kepemimpinan merupakan penilaian keberhasilan akan sejauh mana pemimpin dalam mengelola organisasinya terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan yaitu hubungan atasan dan bawahan, structure akan pekerjaan serta pengaruh manager.

2) Pengaruh Motivation Kerja (X2) ke Kinerja Penyuluh KB (y)

Rumusan hipotesisnya : *Adanya pengaruh Motivasi Kerja (X2) ke Kinerja Penyuluh KB (y)*. Dilakukan pengujian melalui analisis jalur (*Path Analysis*) dalam menjawab hipotesis diatas, adapun nilai koefisien jalurnya sebesar 0,464 atau 46%. Hasil dari output SPSS mengenai pengaruh secara parsial antara variable bebas Motivation Kerja (X2) ke variable terikat kinerja penyuluh KB (y) dilihat pada table coefficient dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan karena $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dengan besar penggaruhnya yaitu 0,664 (66%). Selanjutnya dapat dicari koefisien determinasi/coefficient determined (CD) dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{CD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{CD} &= (0,584)^2 \times 100\% \\ &= 0,34106 \times 100\% \\ &= 34,1056\% \end{aligned}$$

Dari uraian diatas menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh parsial dan memberikan dampak positif secara signifikan ke kinerja penyuluh KB sebesar 38%.

Adapun metode yang dijadikan dasar hubungan dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap variable kinerja penyuluh KB (y) adalah teori (Sutrisno, 2017) mendefinisikan bahwa Motivasi dapat berupa suatu dorongan yang memberi kekuatan kepada seseorang untuk berbuat tindakan, sebab itu motivation sering di artikan suatu factor pendorong dalam tingkah laku pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas tentang pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel efektivitas kepemimpinan memiliki nilai yang baik sebesar 72,97% dan indikator yang harus dipertahankan yaitu Pimpinan dapat memberikan hukuman/memecat pegawai yang melanggar aturan, hal tersebut sudah sesuai dengan kapasitas dan wewenang seorang pimpinan bahwa Pimpinan mempunyai kekuasaan atas jabatannya karena pimpinan bertanggung jawab akan kelangsungan maju mundurnya suatu organisasi.
- b. Variabel motivasi kerja sudah berkriteria cukup baik sebesar 67,73%, dan indikator yang sangat baik mesti dipertahankan sesuai dengan penilaian responden yaitu tempat kerja yang aman dan nyaman sangat menentukan kelangsungan kinerja pegawai.
- c. Variabel kinerja penyuluh KB berkriteria cukup baik sebesar 67,58%. Dan terdapat indikator yang harus dipertahankan yaitu dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh KB, saya merasa puas apabila masyarakat mengerti akan pentingnya program KB. Hal tersebut menandakan bahwa penyuluh KB memiliki motivasi akan kinerjanya sebagai penyuluh untuk dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan pentingnya keluarga berencana yang baik terhadap masyarakat sehingga program yang telah di tetapkan oleh Pemerintah dapat tercapai sesuai dengan tujuannya.

Adapun kesimpulan hasil uji hipotesis utama, sebagai berikut:

- a. Pengaruh Variable Efektivitas Kepemimpinan (X1) dan variable Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh dan memberikan dampak yang baik yang simultan terhadap variable kinerja penyuluh keluarga berencana (Y) sebesar 43%.
- b. Pengaruh variable efektivitas kepemimpinan (X1) terhadap variable kinerja penyuluh KB (Y) secara signifikan sebesar 14%.
- c. Pengaruh variable motivation kerja (x2) ke variable kinerja penyuluh KB (y) secara signifikan yaitu 58%.

Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan Hasibuan (2011 : 42) yakni kegiatan dan alur yang terjadi dalam suatu organisasi pada umumnya diperoleh dengan cara atasan memimpin organisasi tersebut. Kepuasan pegawai pada umumnya dilihat dari efektivitas manager seorang kepala. Seorang pemimpin harus mampu menggunakan perilaku dan tindakannya agar menjadi contoh untuk pegawainya.

Dalam hal ini pemimpin harus bisa menjadi contoh dan menanamkan disiplin bagi bawahannya. Disisi lain, motivasi mengandung hal penting yaitu pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha penapaian tujuan dan sebagai sasaran organisasional (siagian 2012, 142).

Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan sebagai berikut:

- a. Variable efektivitas kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh parsial dan memberikan dampak positif secara signifikan terhadap variable kinerja penyuluh KB (y) yaitu 6%.
- b. Variable motivasi kerja (X2) mempunyai peran dan memberikan dampak yang baik secara signifikan ke variable kinerja penyuluh KB (y) yaitu 38%.

Kemudian, permasalahan-permasalahan penting lainnya yang ditemukan, antarlain:

- a. Variable efektivitas kepemimpinan dalam dimensi struktur tugas yaitu pengambilan keputusan oleh pimpinan dalam pekerjaan selalu cocok dengan yang ada di lapangan serta tidak merugikan orang lain. Dalam hal ini pimpinan dalam mengambil keputusan mengenai kebijakan dilapangan tidak sesuai dengan kebutuhan dilapangan sehingga hal tersebut berakibat terhadap kinerja penyuluh dilapangan kurang maksimal seperti kerja tidak sesuai dengan aturan dan laporan sering terlambat tidak tepat dengan waktu yang telah sudah ditentukan, sehingga akan berakibat ke tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan terganggu.
- b. Variabel motivasi kerja dalam dimensi Faktor Eksternal yaitu semua orang memiliki tugas masing-masing dan bertanggungjawab dalam melaksanakan program kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa petugas lapangan dalam bekerja sudah memiliki tugas masing-masing namun dalam hal tanggung jawabnya belum maksimal, sehingga hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai tidak akan optimal yang berakibat terhadap program kegiatan yang telah ditentukan tidak akan tercapai secara maksimal, seperti penyuluh kb telah diberi tanggung jawab terhadap desa binaanya supaya dapat melaksanakan penyuluhan dan pembinaan ke masyarakat, namun kenyataannya sering diabaikan sehingga penyuluhan dan pembinaan terhadap masyarakat tidak berjalan sesuai dengan harapan.
- c. Variabel kinerja penyuluh keluarga berencana terdapat pada dimensi Faktor Psikologis yaitu dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh KB saya selalu memotivasi diri sendiri bahwa saya bisa. Hal tersebut menunjukan bahwa penyuluh KB belum memiliki rasa percaya diri akan kemampuannya sebagai penyuluh untuk memberikan informasi tentang pentingnya keluarga berencana kepada masyarakat. Sehingga hal tersebut akan menimbulkan kinerja yang kurang maksimal dan terhambatnya program kerja pemerintah.

Hasil dari penelitian ini secara teori berdampak kepada teori yang menjadi dasar variable-variable penelitian pada dasarnya bisa berhasil jika konsep efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja ke kinerja penyuluh KB betul-betul dilaksanakan sesuai teori. Konsekwensi yang diharapkan adalah semua aktifitas dilapangan oleh Dinas PPKBPPPA terkendali dan diharapkan dari penyuluh keluarga berencana untuk bekerja lebih giat.

Atas dasar kesimpulan diatas serta temuan permasalahan tersebut, masukan atau saran yang bisa disampaikan, antara lain:

Pertama, pada variabel efektivitas kepemimpinan dalam dimensi struktur tugas dalam hal pengambilan keputusan oleh pimpinan dalam pekerjaan kurang sesuai dengan apa yang ada di

lapangan. Untuk mengatasi kelemahan tersebut sebaiknya pimpinan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program kegiatan penyuluh keluarga berencana perlu upaya-upaya, sebagai berikut:

- a. Perlu dilaksankanya pendekatan antara pimpinan dan penyuluh KB dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mencapai suatu kesepakatan sehingga fungsi kepemimpinan dapat dijalankan secara optimal.
- b. Memahami tugas dan peranan dari penyuluh keluarga berencana

Kedua, variable motivasi kerja dalam dimensi Faktor Eksternal yaitu semua orang memiliki tugas masing-masing dan bertanggungjawab dalam melaksanakan program kerja. Dalam mengatasi kelemahan tersebut sebaiknya dilakukan pembinaan dan sosialisasi mengenai tugas dan fungsi penyuluh keluarga berencana. Dalam upaya tersebut perlu langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan karakter building secara simultan diharapkan dapat menyamakan persepsi dalam bekerja dan menumbuhkan motivasi kerja yang kuat guna mencapai kinerja yang optimal.
- b. Perlunya membuat laporan kegiatan tiap penyuluh KB secara berkala 1 bulan sekali dan dilaporkan ke Dinas.
- c. Perlunya evaluasi kinerja pegawai secara langsung dan periodik minimal 1 bulan sekali dari perwakilan Dinas terhadap penyuluh KB di tiap Kecamatan atau wilayah UPT pengendalian penduduk.

Ketiga, variabel kinerja penyuluh keluarga berencana dalam dimensi faktor Psikologis yaitu dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh KB saya selalu memotivasi diri sendiri bahwa saya bisa. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyuluh KB belum memiliki motivasi dalam dirinya sendiri. Sehingga hal tersebut akan menimbulkan kinerja yang kurang maksimal. Dalam mengatasi kelemahan tersebut sebaiknya dilakukan pembinaan, pendidikan dan latihan mengenai tugas dan fungsi penyuluh keluarga berencana. Dalam upaya tersebut perlu langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembinaan-pembinaan oleh dinas ke penyuluh KB dilapangan.
- b. Mengikutsertakan penyuluh KB baik yang sudah senior maupun yunior untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan sebagai penyuluh KB.
- c. Mengikut sertakan penyuluh KB terhadap seminar-seminar yang berkaitan dengan program keluarga berencana.

Mengingat adanya beberapa temuan dalam penelitian ini dan keterbatasan dalam penelitian ini, diupayakan di kemudian hari dapat membantu pihak-pihak lain untuk meneliti hal-hal diluar faktor-faktor dalam penelitian ini yang mempengaruhi terhadap kepemimpinan dan kinerja penyuluh KB di Dinas PPKBPPPA Kabupaten Garut

Daftar Pustaka

A Junita. (2021). *Leadership Di Era Digital*.

- Agung, B., & Balai, S. (2017). *Pola Kepemimpinan Masyarakat Uluhan Sumatera Selatan Dalam Novel Anak Perawan Di Sarang Penyamun Karya Sutan Takdir Alisjahbana (Leadership Patterns of South Sumatera Up-Streamer Uluhan in Novel Anak Perawan Di Sarang Penyamun by Sutan Takdir Alisjahbana)*.
- Aria Kurniati. (2019). *Analisis Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Kota Palembang*. 2(1).
- Arifin. (2021). *Journal of Education and Management Studies. Journal of Education and Management Studies*, 4, 43–50.
- Daya, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia. Universitas Gunadarma*.
- Diana, H. R. (n.d.). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Fahmi, I. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)*. 3(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1>
- Iskandar, A., Fitriani, R., Ida, N., & Sitompul, P. H. S. (2023). *Dasar Metode Penelitian*. Yayasan Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia.
- Kristinae, V. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2000). *2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. (n.d.). *Presiden Republik Indonesia*.
- Peraturan Bupati Garut No. 256 Tahun 2021. (2021). *Peraturan Bupati Garut Nomor 256 Tahun 2021*.
- Peraturan Bupati Garut Nomor 235 Tahun 2021. (2021). *Peraturan Bupati Garut Nomor 235 Tahun 2021*.
- Peraturan Bupati Nomor 27 Tahun 2016. (2016). *Peraturan Bupati Nomor 27 Tahun 2016*.
- Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 12 Tahun 2017. (2017). *Berita Negara Republik Indonesia*. www.peraturan.go.id
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 10 Tahun 2021. (n.d.). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014. (2014). *Presiden R Epubl Ik Ind Ones Ia A Bab I*.
- Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2010. (2010). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2010 Tentang Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia*.
- Rasmuji & Putranti 2017. (2017). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja*, 32.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 2021.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9.
- Undang-undang No. 5 Tahun 2014. (n.d.). *Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN*.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014. (2014). *Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014*.
- Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009. (n.d.). *Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009*.
- Yunita, Y., Program, M., & Manajemen, D. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>.