

# The Impact of Competency and Work Motivation on Performance of Family Planning Extension Workers of BKKBN West Sumatra

## KOLOKIUUM

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.ppj.unp.ac.id/>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 13, Nomor 1, Tahun 2025

DOI: 10.24036/kolokium.v13i2.1095

Received 02 Mei 2025

Approved 20 Oktober 2025

Published 23 Oktober 2025

*Rivendri<sup>1,3</sup>, Irmawita<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Pendidikan Non Formal, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

<sup>2</sup> Pendidikan Non Formal, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

<sup>4</sup> rivendri97@gmail.com

## ABSTRACT

The backstory of this research is the low performance of Family Planning Extension Workers (PKB) BKKBN West Sumatra. The low performance of PKB is caused by competency factors and work motivation, where both factors are still relatively low. The purpose of this study are 1) To describe the competence of PKB. 2) To describe motivation. 3) To describe the performance of PKB. 4) To analyze the effect of competence on the performance of PKB. 5) To examine the effect of work motivation on performance. 6) To examine the effect of competence and work motivation on performance. This research uses a quantitative approach and correlational research type. Data were collected using a questionnaire. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression. The results showed that: 1) PKB competence is in the sufficient category. 2) PKB work motivation is in the sufficient category. 3) PKB performance is in the sufficient category. 4) Work motivation has a significant effect on PKB performance. 5) Work motivation has a significant effect on PKB performance. 6) Competence and work motivation have a significant effect on PKB performance.

**Keywords:** Competency, Work Motivation, Performance, Family Planning Extension Worker. Non-Formal Education

## PENDAHULUAN

Pendidikan non formal merupakan bagian integral dari sistem pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan belajar masyarakat di luar jalur pendidikan formal. Pendidikan non formal dirancang secara fleksibel, baik dalam metode, waktu, maupun kurikulum, sehingga dapat diakses oleh berbagai kelompok masyarakat yang membutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Fokus pendidikan ini adalah memberikan solusi atas tantangan kehidupan nyata, termasuk dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial, dan pembangunan masyarakat.

Menurut Irmawita (2019), pendidikan non formal mencakup beragam aktivitas pembelajaran yang berlangsung di lingkungan masyarakat. Kegiatan ini meliputi pelatihan keterampilan, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), kelompok bermain, lembaga kursus dan pelatihan, kegiatan penyuluhan, kelompok belajar, hingga organisasi sosial pendidikan.

Penyuluh keluarga berencana (PKB) memiliki peran sentral dalam mengedukasi masyarakat mengenai pentingnya perencanaan keluarga, penggunaan kontrasepsi, serta

dampak dari pernikahan usia dini. (BKKBN 2018). PKB adalah ujung tombak. Sebagai garda terdepan, PKB berperan penting dalam mengedukasi, memotivasi, dan mendampingi masyarakat untuk menerapkan program Keluarga Berencana (KB) secara efektif. Sebagai garda terdepan, PKB tidak hanya bertugas memberikan penyuluhan, tetapi juga berperan aktif dalam memotivasi pasangan usia subur untuk berpartisipasi dalam program KB, memberikan pendampingan kepada keluarga dalam memilih metode kontrasepsi yang tepat, serta mengawasi implementasi program secara berkelanjutan.

BKKBN Sumbar (2022) mencatat bahwa pemerintah, secara aktif berupaya untuk mewujudkan keluarga kecil berkualitas dan sejahtera. Langkah-langkah tersebut tidak hanya mencakup aspek kependudukan dan keluarga berencana, tetapi juga melibatkan pembangunan keluarga secara menyeluruh. Pemahaman bahwa keluarga yang berkualitas dan sejahtera merupakan elemen kunci dalam pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar bagi kebijakan yang diterapkan.

Untuk menciptakan kondisi ideal kinerja penyuluh keluarga berencana. Dalam Renstra BKKBN 2021-2023, ditetapkan Sasaran Strategis yang harus dicapai sebagai berikut: a) Menurunnya angka kelahiran penduduk Sumatera Barat. b) Meningkatnya Angka Prevalensi Pemakaian Kontrasepsi Modern/Modern Contraceptive Prevalence Rate (mCPR) 63,41. c) Menurunnya usia pernikahan dini penduduk Sumatera Barat. Meskipun terdapat upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya program keluarga berencana, data dan informasi yang ada menunjukkan bahwa kinerja penyuluh KB masih tergolong rendah. Dengan kata lain, pencapaian yang dihasilkan saat ini belum memenuhi ekspektasi dan target yang ditetapkan, sehingga mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam strategi penyuluhan keluarga berencana.

Sumatera Barat tengah menghadapi tantangan berupa lonjakan angka kelahiran yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan penduduk yang pesat ini menjadi perhatian serius karena berpotensi memberikan tekanan pada berbagai sektor, seperti kesehatan, pendidikan, dan perekonomian. Lonjakan angka kelahiran ini mencerminkan pentingnya penguatan program keluarga berencana dan edukasi mengenai pengendalian pertumbuhan penduduk di wilayah tersebut.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Penduduk Sumatera Barat dari tahun 2020-2022**

| Wilayah                 | Jenis Kelamin |           | Total     |
|-------------------------|---------------|-----------|-----------|
|                         | Laki -Laki    | Perempuan |           |
| 1. Penduduk Sumbar 2020 | 2.786.360     | 2.748.112 | 5.534.472 |
| 2. Penduduk Sumbar 2021 | 2.810.407     | 2.769.825 | 5.580.232 |
| 3. Penduduk Sumbar 2022 | 2.841.802     | 2.798.827 | 5.640.629 |

*Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Barat*

Dari data yang telah disajikan, terlihat adanya pertumbuhan penduduk di Sumatera Barat dalam tiga tahun terakhir, jumlah penduduk di Sumatera Barat terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tercatat pada tahun 2020, jumlah penduduk di provinsi ini mencapai 5.534.472 jiwa 2021, terjadi peningkatan menjadi 5.580.232 jiwa, dan di tahun 2022, jumlah penduduk meningkat lagi menjadi 5.640.629 jiwa.

Peningkatan laju pertumbuhan penduduk ini menjadi masalah yang mendesak karena dapat menambah beban pada berbagai sektor vital. Salah satunya adalah sektor kesehatan, di mana jumlah ibu hamil dan bayi yang lahir terus menerus akan meningkat resiko kematian ibu dan anak. Di sektor pendidikan, lonjakan penduduk berpotensi memperburuk masalah kekurangan ruang kelas dan tenaga pengajar, serta meningkatkan kebutuhan akan sarana pendidikan yang memadai. Sedangkan di sektor perekonomian, pertumbuhan penduduk yang cepat dapat menambah masalah kemiskinan, ketimpangan sosial, terutama jika pertumbuhan ekonomi tidak dapat mengikuti laju pertumbuhan penduduk.

Berdasarkan data Laporan Kinerja PKB Sumatera Barat untuk tahun 2022 dan 2023, prevalensi pemakaian KB (Contraceptive Prevalence Rate - CPR) di Sumatera Barat menunjukkan tingkat pencapaian yang belum memenuhi target yang ditentukan, Pada tahun 2022, CPR tercatat hanya 45,60%, sementara target yang ditetapkan adalah 63,41%, yang berarti pencapaian tersebut belum memenuhi ekspektasi. Begitu juga pada tahun 2023, meskipun terjadi sedikit peningkatan menjadi 46,09%, Capaian ini belum mendekati target yang telah ditetapkan, yakni 63,41%.

Rendahnya angka CPR ini mencerminkan tantangan besar yang dihadapi oleh penyuluh KB di Sumatera Barat dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam program keluarga berencana. Beberapa faktor yang mungkin berkontribusi terhadap hasil ini antara lain adalah kurangnya sosialisasi yang efektif, keterbatasan akses terhadap kontrasepsi, serta pengaruh faktor sosial budaya yang dapat mempengaruhi keputusan keluarga untuk menggunakan metode kontrasepsi.

Menurut Sinambela (2019), kinerja merupakan hasil akhir dari proses kerja individu atau sekumpulan individu di dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan fungsi dan otoritas yang telah diberikan Kinerja mengacu pada sejauh mana tugas dilaksanakan secara sah, tidak menyimpang dari aturan hukum, serta tetap berpegang pada norma dan etika yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Peneliti mengemukakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang rendah atau tidak sesuai dengan standar yang diharapkan dapat menjadi salah satu penyebab utama rendahnya kinerja PKB dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, sikap, serta perilaku yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan secara optimal sesuai dengan standar yang berlaku.

Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021), Hidayat dan Heryanda (2021), serta Wagiyono dan Sandra Aris (2020) mengungkapkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang memberikan pengaruh besar terhadap bagaimana ia menjalankan pekerjaannya. Individu yang memiliki kompetensi kerja yang baik umumnya mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang lebih maksimal dibandingkan mereka yang tingkat kompetensinya masih rendah.

Menurut Wibowo (2017), kompetensi dapat dipahami sebagai kapasitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu dengan mengandalkan kombinasi antara keterampilan, pengetahuann, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan profesi. Kompetensi ini mencerminkan tingkat keahlian dan profesionalisme yang dibutuhkan agar seseorang dapat unggul dalam bidangnya. Sementara itu, Lubis (2018) menjelaskan

kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang dilandasi oleh kesadaran dan komitmen terhadap tugas yang diemban.

Meskipun Peraturan Kepala BKKBN Nomor 2 Tahun 2017 menetapkan standar kompetensi yang jelas untuk Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak PKB di Sumatera Barat belum sepenuhnya memenuhi standar tersebut. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan dan tantangan yang dihadapi oleh para penyuluh dalam melaksanakan tugas mereka. Salah satu masalah utama yang muncul dari kondisi ini adalah rendahnya kompetensi manajerial PKB.

Berdasarkan temuan peneliti, salah satu masalah utama yang dihadapi oleh Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Sumatera Barat adalah masih rendahnya kemampuan teknis yang dimiliki. Sampai saat ini, belum ditemukan metode kontrasepsi yang benar-benar memenuhi semua harapan. Metode kontrasepsi yang ideal seharusnya memiliki sejumlah kriteria, seperti tingkat keandalan yang tinggi, tidak menimbulkan efek samping yang mengganggu kesehatan, cara kerja yang fleksibel, tidak mengurangi kenyamanan dalam hubungan seksual, tidak membutuhkan dorongan motivasi secara terus-menerus, mudah digunakan, terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat, serta dapat diterima dengan baik oleh pasangan pengguna..

Selanjutnya Peneliti menemukan adanya keterlambatan pembaruan data yang signifikan pada Sistem Informasi Keluarga (SIGA) yang dikelola oleh Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) BKKBN Sumatera Barat. Pada tahun 2021, data yang tersedia belum lengkap dan terlambat diperbarui selama 3 bulan, yang berdampak pada penurunan ranking kinerja BKKBN. Sementara itu, pada tahun 2022, data tidak terupdate sama sekali dan terlambat selama 6 bulan, yang mempengaruhi capaian program keluarga berencana (KB). Keterlambatan pembaruan data ini mencerminkan rendahnya kompetensi manajerial PKB dalam mengelola dan melaporkan data secara tepat waktu.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi di lapangan adalah rendahnya motivasi kinerja penyuluh keluarga berencana. Motivasi kinerja yang rendah disebabkan oleh Beban banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus di kerjakan tanpa Dukungan yang Memadai. alah satu tugas utama mereka adalah menginput data ke dalam Sistem Informasi Keluarga (SIGA). Proses ini memerlukan ketelitian, ketepatan waktu, dan kemampuan teknis. Kenyataannya, para penyuluh sering kali tidak mendapatkan pelatihan teknis yang memadai atau akses ke sistem yang dirancang secara efisien untuk mendukung tugas tersebut. Akibatnya, penyuluh merasa terbebani dengan pekerjaan administratif ini.

Dampak dari situasi ini sangat nyata. Penyuluh merasa kehilangan semangat karena tugas tersebut mengharuskan mereka untuk menghabiskan waktu yang cukup lama dibandingkan fokus pada kegiatan inti mereka, yaitu memberikan penyuluhan dan pelayanan langsung kepada masyarakat. Hal ini mengakibatkan penurunan kinerja yang terlihat dari keterlambatan penginputan data, laporan yang tidak lengkap, hingga gangguan pada pelaksanaan program keluarga berencana di lapangan.

Menurut Hartatik (2018, hlm. 160), motivasi kerja merupakan kekuatan mental atau emosional dari dalam diri yang menjadi pendorong, menmandu, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk bekerja dengan semangat dan penuh antusias demi mencapai hasil yang maksimal. Dorongan ini berasal dari proses mental yang berkaitan dengan akal (kognitif) maupun perasaan (afektif).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme, yang berfokus pada pengamatan terhadap fenomena secara objektif dan terukur. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan prosedur pemilihan yang biasanya dilakukan secara acak. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen khusus, dan hasilnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, subjek yang menjadi populasi adalah Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) BKKBN Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah total 451 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*, dan dari populasi tersebut, diperoleh 48 orang sebagai responden. Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2018), *cluster random sampling* merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan wilayah atau kelompok tertentu, yang biasa diterapkan ketika populasi sangat luas, seperti pada tingkat provinsi, kabupaten, atau negara.

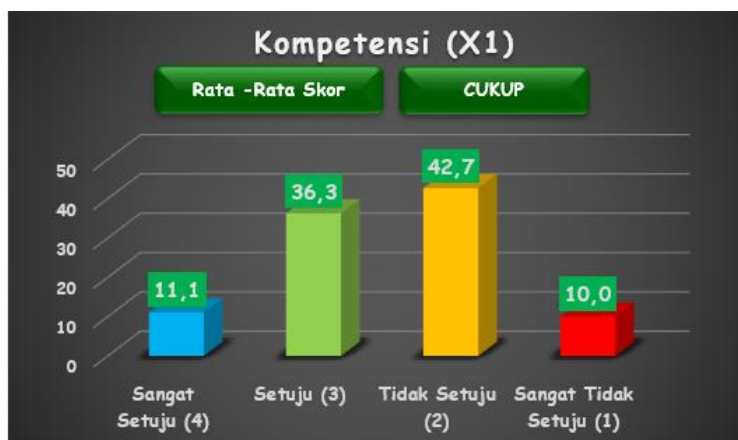
Dari setiap kluster yang terpilih, peneliti menentukan ukuran sampel sebesar 50% dari total populasi Penyuluh Keluarga Berencana di wilayah tersebut. Wilayah Kota sebanyak 18 Sampel, Wilayah Tanah Datar Sebanyak 22 Sampel dan Wilayah Kab. Dharmasraya sebanyak 8 Sampel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini berupa kuesioner yang disebarakan ke beberapa Penyuluh KB yang menjadi sasaran penelitian.

## PEMBAHASAN

### Gambaran Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat.

Gambaran Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu Keterampilan, Pengetahuan, Peran Sosial, Citra Diri, dan Sikap. Penilaian dilakukan dengan menggunakan 20 item pernyataan yang disebarakan kepada 48 responden dalam penelitian. Hasil penelitian selanjutnya dijelaskan sebagai berikut.

**Gambar 1.**  
**Distribusi Frekuensi Kompetensi (X1)**



Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup”. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan para penyuluh dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka masih memerlukan peningkatan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.

### **Gambaran Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat.**

Gambaran Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat. Dapat dilihat dari indikator: tanggung jawab yang ditunjukkan saat menjalankan tugas, prestasi yang dicapai sebagai hasil dari kerja keras, pengembangan diri sebagai bentuk pertumbuhan profesional, kemandirian dalam mengambil tindakan dan membuat keputusan. Penelitian ini kemudian dijelaskan melalui 20 pernyataan yang dibagikan kepada 48 orang yang menjadi responden dalam penelitian. Berikut adalah hasil dari penelitian yang akan dipaparkan selanjutnya.

**Gambar 2.**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)**

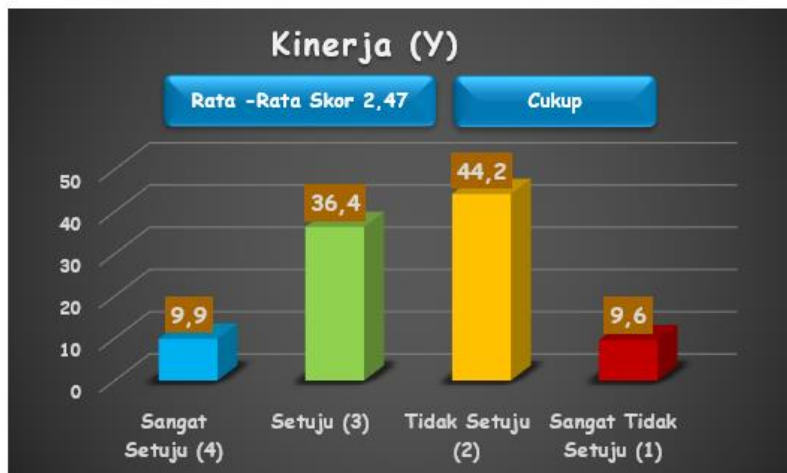


Berdasarkan hasil pengumpulan data di atas, dapat diperoleh kesimpulan Gambaran Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat berada dalam kategori "CUKUP." Ini menunjukkan bahwa dorongan dan semangat kerja para penyuluh dalam menjalankan tugas masih memerlukan peningkatan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

### **Gambaran Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat**

Gambaran Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat dapat dianalisis melalui berbagai aspek, seperti Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Komitmen. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan 20 item pernyataan yang disebarkan kepada 48 responden dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini akan disajikan sebagai berikut.

**Gambar 3.**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)**



Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat berada pada kategori 'Cukup.' Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum, kinerja para penyuluh sudah memenuhi standar yang ditetapkan, namun masih terdapat ruang untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat**

**Tabel 2.**  
**Uji T (Persial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |              |                         |           |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------------------|-----------|-------|
|                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |              | Collinearity Statistics |           |       |
| Model                     | B                           | Std. Error | Beta                      | T            | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
| (Constant)                | 1.558                       | 12.757     |                           | .122         | .903                    |           |       |
| Kompetensi                | .632                        | .190       | .413                      | <b>3.329</b> | .002                    | .800      | 1.250 |

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,329 lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,014 pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan yang sesuai. Karena t hitung melebihi t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh penyuluh, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas-tugas di bidang keluarga berencana.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat.

**Tabel 3.**  
**Uji T (Persial)**

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |              |      | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|------|-------------------------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |              |      |                         |       |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | T            | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     | 1.558                       | 12.757     |                           | .122         | .903 |                         |       |
| Motivasi_Kerja | .337                        | .113       | .370                      | <b>2.983</b> | .005 | .800                    | 1.250 |

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,983 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,014. Karena t hitung melebihi t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Sumatera Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh para penyuluh berkontribusi penting terhadap efektivitas dan kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat

**Tabel 4.**  
**Uji F (Uji Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |               |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F             | Sig.              |
| 1                  | Regression | 773.735        | 2  | 386.868     | <b>18.042</b> | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 964.931        | 45 | 21.443      |               |                   |
|                    | Total      | 1738.667       | 47 |             |               |                   |

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung (18,042) lebih besar daripada F tabel (3,204), dengan nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang “cukup signifikan” terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Sumatera Barat. Kedua variabel ini berkontribusi penting dalam mendorong peningkatan kinerja penyuluh, di mana kompetensi yang memadai serta tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong penyuluh untuk menjalankan tugasnya secara lebih optimal dan efektif."

## PEMBAHASAN

### Gambaran Kompetensi Penyuluh KB BKKBN Sumatera Barat

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat, yang secara umum mencerminkan bahwa, Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat memiliki Kompetensi yang berada dalam kategori 'CUKUP'.

Menurut Mangkunegara (2019), tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat memengaruhi kinerjanya. Aspek-aspek dalam kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas dengan efektif. Jika kompetensi karyawan berada pada tingkat yang rendah, maka mereka akan menghadapi kesulitan dalam mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan oleh organisasi. Kondisi ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan sesuai standar yang ditetapkan, baik dari segi waktu maupun hasil akhir.

Menurut Sutrisno (2019), kompetensi karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

### Gambaran Motivasi Kerja Penyuluh KB BKKBN Sumatera Barat

Berdasarkan data yang telah dihimpun, tingkat motivasi kerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat secara umum berada pada klasifikasi "Cuku". Nilai ini menunjukkan bahwa dorongan dan semangat kerja yang dimiliki oleh para penyuluh dalam melaksanakan tugas mereka masih dalam batas yang memadai, namun belum mencapai tingkat optimal. Dengan kata lain, meskipun mereka menunjukkan komitmen dalam menjalankan tanggung jawab, masih terdapat kebutuhan untuk memberikan dorongan dan dukungan lebih lanjut agar motivasi kerja mereka dapat ditingkatkan.

Menurut Afandi (2018) Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil kerja mereka menjadi kurang optimal. Rendahnya motivasi kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, karena karyawan tidak menunjukkan komitmen atau upaya terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tanpa dorongan yang cukup, karyawan mungkin kurang inovatif, tidak produktif, dan tidak memenuhi standar yang diharapkan, yang berujung pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

### Gambaran Kinerja Penyuluh KB BKKBN Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat secara umum berada pada kategori 'Cukup'. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja para penyuluh sudah memadai dan memenuhi standar dasar dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab, capaian tersebut belum mencapai tingkat yang optimal. Dengan kata lain, para penyuluh telah berupaya menjalankan peran mereka dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar kinerja mereka menjadi lebih efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2020), kinerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap hasil kinerja individu maupun organisasi. Ketika kinerja seorang karyawan atau tim berada pada tingkat yang rendah, maka hasil yang diharapkan, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan tujuan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik tanpa kinerja yang maksimal. Hal ini berujung pada rendahnya efektivitas dan efisiensi kerja, serta kegagalan dalam memenuhi target dan standar yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi.

Sedangkan Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa jika kinerja individu dalam organisasi rendah, maka pencapaian tujuan organisasi juga akan terganggu. Kinerja yang rendah menunjukkan bahwa individu atau karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, yang berujung pada rendahnya produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi. Hal ini mengurangi kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Penyuluh KB BKKBN Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki Pengaruh yang “Cukup Signifikan” terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat. Dengan kata lain jika suatu kompetensi yang dimiliki baik, maka makin efektif pula kinerja yang dapat dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugas keluarga berencana. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kompetensi para penyuluh perlu menjadi perhatian utama untuk mencapai hasil yang lebih maksimal di masa mendatang.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan yang diperoleh dalam studi sebelumnya oleh Sudarman (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi dan variabel dependen Kinerja Penyuluh KB. Penelitian Sudarman menekankan bahwa kompetensi penyuluh memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Ini menjelaskan dengan adanya peningkatan suatu kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis, berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja penyuluh.

Selanjutnya Hasil penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya dari Pujiyanto dan Puspita (2019), yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB). Penelitian mereka mengungkapkan bahwa PKB yang memiliki kompetensi lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ini berarti bahwa kompetensi yang efektif berperan langsung dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab PKB.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh KB BKKBN Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh yang “Cukup Signifikan” Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) BKKBN Sumatera Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh penyuluh berperan penting dalam mempengaruhi efektivitas dan kualitas kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat (Yousida, Lanny, & Kosasi 2024), yang membuktikan bahwa tingkat motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan penyuluh keluarga berencana di Kabupaten Banjar. Temuan tersebut mendukung argumen bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat

mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks penyuluhan keluarga berencana.

Temuan penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan yang diperoleh oleh Hidayat dan rekan-rekannya (2024), yang menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan hasil kinerja para pegawai, meskipun pengaruh tersebut berada pada tingkat signifikansi yang sedang. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan performa kinerja karyawan. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam setiap organisasi, sehingga organisasi terus berupaya untuk memotivasi karyawannya guna mencapai kinerja yang diinginkan.

### **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang “Cukup Signifikan” terhadap kinerja para Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di lingkungan BKKBN Sumatera Barat. Kedua aspek ini terbukti berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja penyuluh. Ketika seorang penyuluh memiliki kemampuan yang memadai serta dorongan kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih sanggup menjalankan peran dan kewajiban secara lebih baik dan efisien.

Hasil kajian ini sesuai dengan pemikiran yang pernah diungkapkan oleh Pramana dan Rafinda (2022), di mana mereka juga menemukan secara serempak, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja penyuluh. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas kerja individu dalam konteks penyuluhan. Kompetensi yang kuat memungkinkan penyuluh untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sementara motivasi yang tinggi mendorong dedikasi dan komitmen dalam menjalankan tanggung jawab.

Selanjutnya Suryani (2017) dalam penelitiannya menyoroti pentingnya peran motivasi dan kompetensi dalam mendorong peningkatan kinerja individu di lingkungan kerja. Hasil dari studi tersebut mengindikasikan bahwa ketika seseorang memiliki dorongan kuat untuk bekerja serta kemampuan yang sesuai dengan tugasnya, maka ia cenderung memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berdampak positif terhadap tercapainya sasaran organisasi.

### **KESIMPULAN**

Gambaran Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) BKKBN Sumatera Barat secara garis besar berada pada kategori "CUKUP." Hasil ini terlihat dari aspek Keterampilan, Pengetahuan, Peran Sosial, Citra Diri, dan Sikap Penyuluh Keluarga Berencana masih belum optimal. Gambaran Motivasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat berada dalam kategori "CUKUP." Hasil Ini terlihat dari aspek Tanggung Jawab Yang Ditunjukkan Saat Menjalankan Tugas, Prestasi Yang Dicapai Sebagai Hasil Dari Kerja Keras, Pengembangan Diri Sebagai Bentuk Pertumbuhan Profesional, Kemandirian Dalam Mengambil Tindakan Dan Membuat Keputusan Penyuluh Keluarga Berencana masih belum optimal. Gambaran Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera Barat berada dalam kategori "CUKUP." Hal ini terlihat dari aspek Indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Komitmen Penyuluh Keluarga Berencana masih belum optimal. Kompetensi memiliki Pengaruh yang “Cukup Signifikan” terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di BKKBN Sumatera

Barat. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin optimal pula kinerja yang dapat dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugas keluarga berencana. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kompetensi para penyuluh perlu menjadi perhatian utama untuk mencapai hasil yang lebih maksimal di masa mendatang. Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh yang “Cukup Signifikan” Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) BKKBN Sumatera Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh penyuluh berperan penting dalam mempengaruhi efektivitas dan kualitas kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang “Cukup Signifikan” Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Sumatera Barat. Kedua faktor tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh, di mana kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan penyuluh dalam mengerjakan tugas mereka agar lebih efektif.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2).
- BKKBN. (2017). Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana. Jakarta: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
- BKKBN. 2018. "Program Kependudukan dan Keluarga Berencana: Pelaksanaan dan Tantangan." BKKBN, Jakarta.
- BKKBN. (2020). Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional. In *Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia*.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku praktis mengembangkan sdm. yogyakarta : laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, S., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1), 146. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i1.32651>
- Hidayat, W., et al. (2024). "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/6074/3333>.
- Irmawita, I. (2019). Hakekat Pendidikan dan Pembelajaran Pada Program Pendidikan Keaksaraan Fungsional. *Prosiding Seminar Nasional & Temu Kolegial Jurusan PLS Se-Indonesia*, (1943), 1–9

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. [Bandung: Remaja Rosdakarya](#).
- Pramana, D., & Rafinda, M. S. (2022). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian." *Agriland: Jurnal Ilmu Pertanian*, <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/agriland/article/view/5899>.
- Pujianto, A., & Puspita, K. (2019). "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-135.
- Sanjaya, B. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Sains Indonesia*, <https://doi.org/10.21009/JRMSI.014.1.02>.
- Sudarman, E. (2022). "Pengaruh Kompetensi Penyuluh KB terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana." *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1-15. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i2.114>.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Supriyadi, A. (2018). "Pengantar Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian." Gadjah Mada University Press.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suryani, R. (2017). "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 195-202.
- Wagiyono, Sandra Aris, D. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2).
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, A. (2020). "Manajemen Kinerja." Jakarta: Rajawali Pers.
- Yousida, I., Lanny, P., & Kosasi, L. P. (2024). "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan." *KINDAI: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 20(1), 018-027. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1474>.