

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN KOMPETENSI PENYULUH KB TERHADAP KINERJA PENYULUH KB DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA BEKASI

Indri Purwanti Hapsari¹⁾, Harry Indratjahyo²⁾ dan M. Harri³⁾

Afiliasi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana

Email: indrih072@gmail.com

Submit : 29 Oktober 2025, Review : 5 November 2025, Publish : 16 Desember 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of education and training and competence on the performance of Family Planning instructors, with organizational support as a mediating variable at the Bekasi City Population and Family Planning Control Office. The research method used was a quantitative approach with path analysis techniques. The sample in this study consisted of 46 family planning instructors determined by simple random sampling. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a Likert scale, supported by semi-structured interviews. The results showed that education, training, and competence had a positive and significant effect on the performance of family planning instructors. In addition, organizational support proved to be a significant mediating variable in strengthening the influence of education, training, and competence on performance.

Keywords: Education and training (;) competence (;) organizational support (;) performance of instructors

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana dengan dukungan organisasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 penyuluh Keluarga Berencana yang ditentukan dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert, serta didukung oleh wawancara semi-terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh Keluarga Berencana. Selain itu, dukungan organisasi terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap kinerja.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan (;) kompetensi (;) dukungan organisasi (;) kinerja penyuluh.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang cepat merupakan tantangan besar bagi pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Menurut PBB, pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan yang memperhatikan keberlanjutan lingkungan dan kebutuhan generasi mendatang. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang menekankan pentingnya pembangunan berkelanjutan dengan memperhatikan perkembangan penduduk. Dalam konteks ini, penduduk memiliki peran ganda sebagai objek dan subjek pembangunan (Renstra BKKBN 2020-2025:1).

Pembangunan nasional yang berkelanjutan bertujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan berdaya saing tinggi. Salah satu upaya penting dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah melalui program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga (KKBP). Dalam pelaksanaannya, program ini tidak dapat terlepas dari peran aktif para penyuluh Keluarga Berencana sebagai ujung tombak di lapangan. Mereka memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk memahami, mengikuti, dan mengimplementasikan program Keluarga Berencana sesuai dengan visi BKKBN.

Dalam rangka memahami kondisi kependudukan dan dinamika pertumbuhan penduduk di Kota Bekasi, salah satu indikator penting yang perlu diperhatikan adalah *Total Fertility Rate* (TFR) atau Angka Kelahiran Total. *Total Fertility Rate* menggambarkan rata-rata jumlah anak yang akan dilahirkan oleh seorang perempuan selama masa reproduksinya (usia 15–49 tahun), apabila selama hidupnya ia mengalami tingkat kelahiran sesuai dengan tingkat kelahiran tahun tersebut. Indikator ini sangat relevan untuk mengukur keberhasilan program pengendalian penduduk, termasuk program Keluarga Berencana (KB) yang dilaksanakan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi. Berikut adalah data estimasi dan proyeksi *Total Fertility Rate* Kota Bekasi dari tahun 2015 hingga 2025:

Tabel 1: Angka Kelahiran Total / *Total Fertility Rate* (TFR)
Menurut DPPKB Kota Bekasi, 2015-2025

Tahun	TFR Kota Bekasi (anak per wanita)
2015	2,34
2016	2,30
2017	2,26
2018	2,20
2019	2,14
2020	(Data tidak tersedia)
2021	1,87
2022	1,87
2023	1,85
2024	1,85
2025*	1,80 (proyeksi)

Sumber: DPPKB Kota Bekasi, 2025

Penurunan *Total Fertility Rate* di Kota Bekasi dari 2,34 (tahun 2015) menjadi 1,85 (tahun 2024) memang menunjukkan tren penurunan yang positif, namun angka ini belum sepenuhnya mencerminkan efektivitas di tingkat lapangan. Salah satunya adalah masih tingginya *unmet need*, yaitu kebutuhan ber-KB yang belum terpenuhi. Berdasarkan data dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Bekasi, sebanyak 15,65% atau 54.050 Pasangan Usia Subur (PUS) belum mengakses layanan Keluarga Berencana dari total 338.234 pasangan yang tercatat pada semester awal tahun 2025. Angka ini menjadi tolok ukur yang sangat penting dalam menilai efektivitas program Keluarga Berencana. Kepala Bidang KB DPPKB Kota Bekasi, Dezi Syukrawati, menegaskan bahwa nilai *unmet need* yang masih tinggi ini merupakan indikator bahwa program Keluarga Berencana belum menjangkau seluruh kelompok sasaran secara optimal, baik dari aspek edukasi, ketersediaan layanan, maupun pendampingan lapangan.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya dapat dilihat dari sisi penurunan *Total Fertility Rate*, tetapi juga dari capaian dalam merespons kebutuhan riil masyarakat terhadap layanan Keluarga Berencana. Dalam konteks ini, peran penyuluh Keluarga Berencana sangat krusial. Penyuluh tidak hanya sebagai pelaksana program, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial dan fasilitator yang menjembatani masyarakat dengan layanan Keluarga Berencana yang tersedia.

Setiap organisasi instansi pemerintah memerlukan berbagai jenis sumber daya yang mumpuni untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya ini mencakup alam, finansial, manusia, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Dari semua itu, sumber daya manusia adalah yang paling penting karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak akan optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2008).

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan atau perkembangan sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah penting. Pemanfaatan potensi sumber daya manusia membutuhkan perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan oleh pihak organisasi. Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger *et al.* (1986), adalah 1) Keadilan organisasi; 2) Dukungan dari atasan langsung; 3) Penghargaan atas kinerja; 4) Kondisi dan fasilitas kerja; dan 5) Kesejahteraan pegawai.

Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui program pelatihan. Menurut Dessler (2009), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Karyawan, baik yang baru maupun yang sudah bekerja, perlu mengikuti pelatihan karena tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lainnya. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, organisasi harus memastikan bahwa sumber daya manusia mereka lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu organisasi meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset paling strategis dalam organisasi pemerintahan karena menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan efektivitas layanan publik. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti DPPKB Kota Bekasi, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan, terutama bagi tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)



yang berperan penting dalam mewujudkan program Bangga Kencana (Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana).

Penyuluh Keluarga Berencana adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, penggerakan, pelayanan, evaluasi, dan pengembangan program Keluarga Berencana Nasional.

Tugas pokok program Keluarga Berencana adalah Melakukan kegiatan penyuluhan, komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE), serta advokasi dan fasilitasi kepada masyarakat, keluarga, dan individu agar berperilaku hidup yang mendukung keberhasilan program Keluarga Berencana dan pembangunan keluarga. Uraian tugas tersebut meliputi memberikan informasi tentang program Keluarga Berencana, mengayomi masyarakat untuk mengikuti program tersebut, serta memotivasi mereka untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Dalam konteks ini, Program Keluarga Berencana bukan hanya sekadar penyampai informasi, tetapi juga menjadi fasilitator yang membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat untuk mencapai tujuan program Keluarga Berencana. Indikator kinerja penyuluh Keluarga Berencana: 1) Kemampuan memenuhi target kerja; 2) Ketelitian dalam menyelesaikan tugas; dan 3) Disiplin waktu dan penghindaran penundaan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap Penyuluh Keluarga Berencana bertanggung jawab untuk melayani lebih dari satu desa. Misalnya, di beberapa kecamatan seperti Bekasi Timur, Bekasi Barat, dan Medan Satria, rasio Penyuluh Keluarga Berencana per kelurahan hanya mencapai 25% sebagaimana ditampilkan dalam *website* BKKBN, sedangkan rasio idealnya adalah 100%. Rasio ini menunjukkan adanya beban kerja berlebih yang dihadapi penyuluh dan kebutuhan mendesak akan penguatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif agar mereka mampu berinovasi untuk mempertahankan produktivitas kinerjanya meski dihadapkan pada permasalahan tersebut.

Penyuluh Keluarga Berencana merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan program Bangga Kencana karena mereka bertugas langsung di lapangan untuk melakukan edukasi, sosialisasi, serta membina dan memfasilitasi masyarakat dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seorang Penyuluh Lapangan harus mampu membangun hubungan baik dengan tenaga kesehatan agar program Keluarga Berencana berjalan dengan baik dan lancar. Penyuluh lapangan juga diharapkan dapat memantau pelayanan Keluarga Berencana yang ada di berbagai fasilitas kesehatan, untuk memastikan bahwa pelayanan dan pencapaian peserta Keluarga Berencana baru dapat tercover dengan baik.

Selain itu, mereka juga berperan sebagai agen perubahan sosial yang membantu dalam mengubah sikap, perilaku, dan praktik masyarakat terkait dengan Keluarga Berencana. Hingga saat ini tugas-tugas mereka terus berkembang dimana tidak hanya memfasilitasi program Keluarga Berencana saja, namun juga program lain seperti stunting, bahkan program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang tengah digiatkan oleh pemerintah untuk masyarakat.

Oleh sebab itu, peningkatan produktivitas kinerja penyuluh Keluarga Berencana menjadi sangat penting agar program pemerintah dalam pengendalian penduduk dan pembangunan keluarga serta program-program lainnya yang dicanangkan pemerintah saat ini dapat berjalan efektif dan optimal.

Produktivitas kinerja penyuluh Keluarga Berencana sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada penyuluh, kompetensi individu, serta dukungan organisasi. Pendidikan dan pelatihan menjadi instrumen penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional para penyuluh. Namun demikian, tanpa kompetensi yang memadai dan dukungan dari organisasi, hasil dari pendidikan dan pelatihan tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja.

Kompetensi mencakup kemampuan teknis, sikap kerja, dan penguasaan materi lapangan yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan dan penyuluhan kepada masyarakat. Sementara itu, dukungan organisasi meliputi pemberian fasilitas kerja, supervisi, penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan dan rekan sejawat. Tanpa dukungan organisasi yang baik, motivasi dan produktivitas penyuluh Keluarga Berencana cenderung menurun, meskipun mereka telah mengikuti pelatihan atau memiliki kompetensi yang cukup. Indikator kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), adalah: 1) Kompetensi teknis; 2) Kompetensi manajerial; dan 3) Kompetensi sosial-kultural.

Namun demikian, masih terdapat berbagai tantangan dalam mengoptimalkan produktivitas kinerja para penyuluh Keluarga Berencana, khususnya di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa produktivitas kerja penyuluh Keluarga Berencana belum maksimal, yang terlihat dari tidak tercapainya target beberapa indikator kinerja program Keluarga Berencana, rendahnya intensitas kunjungan penyuluhan lapangan, serta minimnya inisiatif pengembangan kegiatan berbasis masyarakat.

Salah satu faktor utama yang diduga memengaruhi rendahnya produktivitas kinerja ini adalah keterbatasan dalam pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh para penyuluh Keluarga Berencana. Menurut teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh Becker (1964), pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu, serta berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja kerja.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tingginya ekspektasi masyarakat terhadap kinerja DPPKB Kota Bekasi, menimbulkan tuntutan strategis untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang profesional, beretika, adaptif terhadap perubahan, dan memiliki kualitas unggul. Untuk melaksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi Dinas, diperlukan peningkatan sumber daya manusia yang profesional melalui sistem pendidikan yang terprogram, terarah, sistematis, dan berkelanjutan berdasarkan kebijakan dan strategi pemerintah daerah.

DPPKB Kota Bekasi, sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pembinaan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga penyuluh Keluarga Berencana, memiliki kewajiban untuk secara berkelanjutan meningkatkan kapasitas penyuluh sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana. Upaya tersebut diarahkan untuk membentuk penyuluh yang beretika dan profesional. Dalam konteks ini, program Sertifikasi Kompetensi Penyuluh yang dilaksanakan di lingkungan DPPKB Kota Bekasi menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa para penyuluh memiliki kompetensi yang memadai dalam mentransfer ilmu dan keterampilan kepada masyarakat, guna mencapai tujuan program secara optimal.

Penelitian empiris dari Douglas (1998) dalam Colombo dan Stanca, (2008) menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, khususnya pada pekerja lapangan. Analisis panel dari perusahaan-perusahaan di Italia menunjukkan bahwa peningkatan intensitas pelatihan sebesar 1% berkorelasi dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar sekitar 0,028% hingga 0,07%. Sementara itu, eksperimen lapangan yang dilakukan oleh de Grip dan Sauermann (2011), di lembaga ritel besar menegaskan bahwa partisipasi dalam program pelatihan langsung meningkatkan produktivitas individu sebesar 10%, dan efek positif tersebut bahkan menular ke rekan kerja yang tidak mengikuti pelatihan.

Lebih lanjut, faktor dukungan organisasi juga tidak dapat diabaikan. Eisenberger *et al.* (1986) dalam konsep *Perceived Organizational Support* (POS) menyatakan bahwa sejauh mana individu merasa dihargai dan didukung oleh organisasinya akan memengaruhi tingkat komitmen dan produktivitasnya. Dalam konteks kerja penyuluh Keluarga Berencana, dukungan organisasi dapat berupa fasilitas kerja yang memadai, sistem penghargaan, supervisi yang suportif, serta pengembangan karier yang terencana.

Dengan mempertimbangkan ketiga faktor tersebut, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta dukungan organisasi, maka dapat diasumsikan bahwa peningkatan produktivitas kinerja penyuluh Keluarga Berencana bukan hanya persoalan individual, melainkan juga sistemik. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat menguji secara empiris bagaimana hubungan antara ketiga variabel tersebut, dengan mempertimbangkan pula dukungan organisasi sebagai variabel mediasi, guna memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi penguatan kebijakan pengembangan sumber daya manusia penyuluh Keluarga Berencana di Kota Bekasi.

Untuk memperkuat dugaan tersebut, dilakukan penyebaran angket pendahuluan kepada 46 orang yang terdiri dari 24 orang penyuluh Keluarga Berencana dan 22 orang petugas lapangan Keluarga Berencana. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian bahwa 68% responden menyatakan pelatihan yang mereka ikuti masih bersifat umum dan belum menyentuh kebutuhan aktual di lapangan seperti penanganan PUS pasca-melahirkan atau sosialisasi stunting. Selain itu, 74% responden menyebutkan bahwa mereka jarang menerima pembinaan rutin dari atasan langsung, dan hanya 23% yang merasa dihargai secara emosional dan administratif oleh organisasi. Data ini mengindikasikan bahwa faktor dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja penyuluh.

Apabila kondisi ini dibiarkan, maka bukan hanya akan menurunkan efektivitas kinerja para penyuluh Keluarga Berencana, namun juga berdampak pada pencapaian target program Bangga Kencana secara keseluruhan di Kota Bekasi. Rendahnya produktivitas penyuluh Keluarga Berencana akan menghambat upaya pengendalian pertumbuhan penduduk, menurunkan kualitas pendampingan keluarga, serta menjauhkan tujuan pembangunan keluarga yang berkualitas.

Untuk menggambarkan kondisi objektif produktivitas pelaksanaan program Keluarga Berencana di Kota Bekasi dalam lima tahun terakhir, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Bekasi telah mencatat capaian dari tiga indikator utama: Angka Kelahiran Total (TFR), Persentase Pemakaian Kontrasepsi Modern (mCPR), dan Persentase Kebutuhan Ber-KB yang Tidak Terpenuhi (*Unmet Need*). Ketiga indikator ini mencerminkan secara tidak langsung tingkat efektivitas dan produktivitas penyuluh Keluarga

Berencana di lapangan, mengingat mereka merupakan ujung tombak dalam penggerakan, penyuluhan, dan advokasi kepada masyarakat.

Berikut data kinerja program KB Kota Bekasi dalam periode tahun 2020–2024:

Tabel 2: Kinerja Program Keluarga Berencana Kota Bekasi Tahun 2020–2024

NO	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024	
			TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1	TFR (Angka Kelahiran Total)	Angka	1,87	1,87	1,87	1,87	1,85	1,85	1,85	1,81
2	Persentase pemakaian kontrasepsi Modern (<i>Modern Contraceptive Prevalence Rate/mCPR</i>)	Persen	47,31	79,83	47,31	47,31	56,83	56,82	56,83	50
3	Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (<i>unmet need</i>)	Persen	34,97	34,97	34,97	34,97	19,86	19,86	19,86	18,5

Sumber: DPPKB Kota Bekasi, RPJMD 2025–2029

Berdasarkan data kinerja program Keluarga Berencana Kota Bekasi tahun 2020–2024, terdapat sejumlah temuan penting yang mencerminkan dinamika produktivitas penyuluh



Keluarga Berencana. Angka Kelahiran Total (TFR) menunjukkan tren penurunan dari 1,87 (2021–2022) menjadi 1,81 pada 2024, yang mencerminkan keberhasilan pengendalian kelahiran. Namun, capaian pemakaian kontrasepsi modern (mCPR) mengalami fluktuasi, dengan realisasi tertinggi pada 2021 sebesar 79,83%, kemudian menurun hingga 50% pada 2024, lebih rendah dari target yang ditetapkan. Di sisi lain, persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (*unmet need*) menurun dari 34,97% (2021) menjadi 18,5% (2024), meskipun secara absolut hanya terdapat sekitar 54.050 pasangan usia subur yang belum terlayani. Ketidakkonsistenan capaian mCPR dan masih tingginya angka *unmet need* secara absolut mengindikasikan perlunya peningkatan kapasitas penyuluh Keluarga Berencana, efektivitas pendidikan dan pelatihan, serta penguatan dukungan organisasi secara sistemik dan berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan yang hanya dilakukan secara formalitas tanpa penguatan kompetensi dan dukungan organisasi, cenderung tidak efektif dalam meningkatkan produktivitas penyuluh. Ketiga faktor ini yaitu diklat, kompetensi, dan dukungan organisasi harus dipandang sebagai satu kesatuan yang saling memperkuat. Pendidikan dan pelatihan membangun pondasi, kompetensi membentuk kemampuan operasional, dan dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan dan mengembangkan produktivitas. Indikator pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2018), adalah sebagai berikut: 1) Relevansi materi pelatihan; 2) Kompetensi instruktur atau fasilitator; 3) Metode pelatihan yang interaktif dan aplikatif; 4) Ketersediaan fasilitas pendukung; dan 5) Penerapan hasil diklat dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi penyuluh Keluarga Berencana terhadap produktivitas kinerja, dengan memperhatikan dukungan organisasi sebagai variabel mediasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diketahui secara empiris variabel mana yang dominan dan bagaimana interaksinya dalam meningkatkan produktivitas kinerja penyuluh Keluarga Berencana.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi penyuluh Keluarga Berencana terhadap kinerja penyuluh dengan dukungan organisasi sebagai variabel mediasi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Bekasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal, karena menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi yang digunakan mencakup seluruh Penyuluh Keluarga Berencana yang bertugas di wilayah administratif Kota Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari DPPKB Kota Bekasi, jumlah penyuluh aktif yang terdiri atas Penyuluh Keluarga Berencana dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana tercatat sebanyak 46 orang. Karena jumlah populasi relatif sedikit dan memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Metode analisis menggunakan analisa jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, adapun hasil dari uji validitas terhadap kuisioner yang diisi dengan hasil yang valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, Dari perhitungan koefensi skor tiap butir pernyataan dari 46 responden tentang pendidikan dan pelatihan dengan jumlah pernyataan 10 butir, kompetensi dengan jumlah pernyataan 10 butir, dukungan organisasi dengan jumlah pernyataan 10 butir dan kinerja penyuluh dengan jumlah pertanyaan 10 butir diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,30 dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbrach alpha dengan nilai 0,600. Jika nilai *Conbrach alpha* dengan menggunakan r -kritis 0,500 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut bersifat reliabel. Berdasarkan tabel reliabilitas *Cronbach Alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliebel dari mulai pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dukungan organisasi dan Kinerja penyuluh.

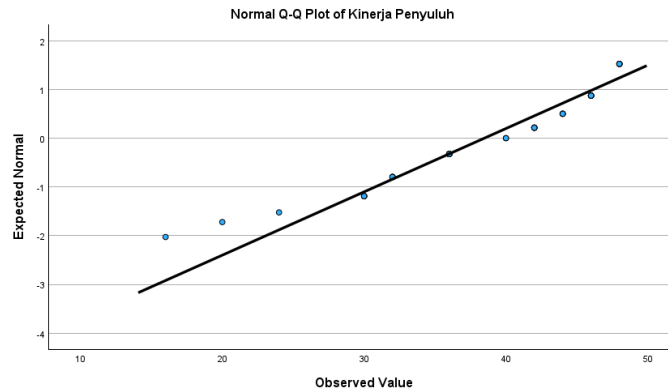
Tabel 3: Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's alpa</i>	Ketetapan	Keterangan
Pendidikan & Pelatihan	0,805	0,600	Reliabel
Kompetensi	0,890	0,600	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,556	0,600	Reliabel
Kinerja Penyuluh	0,506	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah (2025)

Hasil uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang mendekati normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode grafik Normal Q-Q Plot, di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik membentuk pola yang mengikuti garis diagonal secara konsisten. Berdasarkan hasil pengolahan data, grafik Normal Q-Q Plot untuk variabel Kinerja Penyuluh (Y) menunjukkan bahwa sebagian besar titik berada di sekitar garis diagonal, dengan penyimpangan yang sangat kecil.



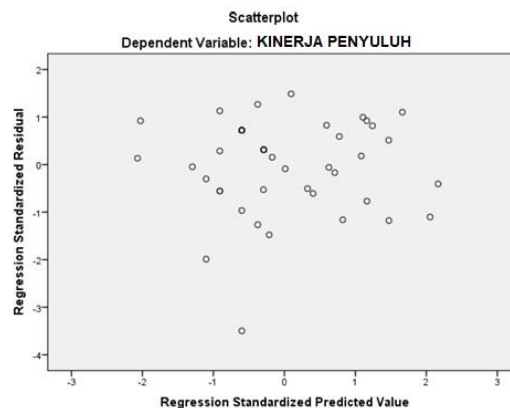
Gambar 1. Grafik Normal Q-Q Plot untuk Variabel Y
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pola sebaran tersebut menunjukkan bahwa data variabel Kinerja Penyuluh (Y) memenuhi asumsi distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi ini dinyatakan terpenuhi, dan data layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut

Hasil uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonstanan varians dari residual dalam model regresi pada berbagai nilai variabel independen. Model dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika sebaran titik-titik residual tidak menunjukkan pola tertentu, seperti pola menyempit atau melebar (*funnel shape*).

Hasil pengujian yang divisualisasikan melalui scatterplot pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal. Tidak tampak adanya pola teratur seperti bentuk kipas, corong, atau pola simetris lainnya yang menandakan ketidakwajaran distribusi..



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah, 2025



Berdasarkan pola sebaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Artinya, varians residual bersifat homogen, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting.

Hasil uji multikolinearitas

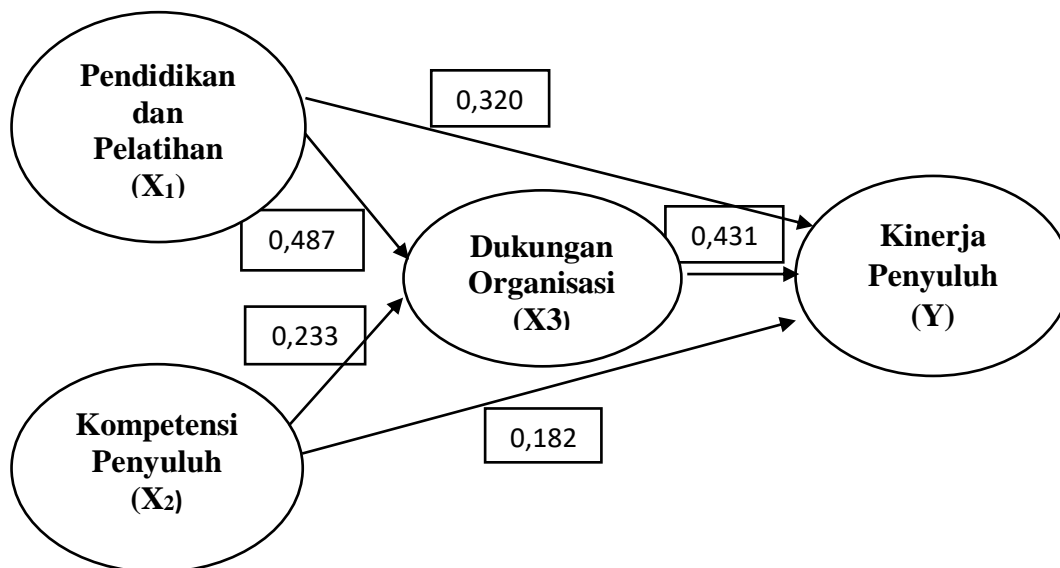
Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini mengacu pada dua indikator utama, yaitu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Suatu model dianggap bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10.

Hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 61 menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 2,485 dan *Tolerance* sebesar 0,485; variabel Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana memiliki VIF sebesar 1,576 dan *Tolerance* 0,576; serta variabel Dukungan Organisasi memiliki VIF sebesar 1,776 dengan *Tolerance* 0,566.

Hasil analisis jalur

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas (model causal) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2020).

Berikut ini adalah model jalur yang dikembangkan berdasarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 3. Model Analisis Jalur



Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh

Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh, maka perlu menggunakan uji t; nilai t hitung variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 3.313, sedangkan t tabel 2.016, dengan nilai sig. $0.002 < 0.05$. dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh $X_1 \rightarrow Y = 0.320$.

Pengaruh Langsung Kompetensi Penyuluh terhadap Kinerja Penyuluh

Untuk menguji pengaruh kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh, maka perlu menggunakan uji t; nilai t hitung variabel kompetensi penyuluh sebesar 3.856, sedangkan t tabel 2.016, dengan nilai sig. $0.003 < 0.05$. dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya kompetensi penyuluh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh $X_2 \rightarrow Y = 0.182$.

Pengaruh Langsung Pendidikan dan Pelatihan terhadap Dukungan Organisasi

Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap dukungan organisasi, maka perlu menggunakan uji t; nilai t hitung variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 2.450, sedangkan t tabel 2.016, dengan nilai sig. $0.019 < 0.05$. dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap dukungan organisasi $X_1 \rightarrow X_3 = 0.487$.

Pengaruh Langsung Kompetensi Penyuluh terhadap Dukungan Organisasi

Untuk menguji pengaruh kompetensi penyuluh terhadap dukungan organisasi, maka perlu menggunakan uji t; nilai t hitung variabel kompetensi penyuluh sebesar 3.516, sedangkan t tabel 2.016, dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya kompetensi penyuluh berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung kompetensi penyuluh terhadap dukungan organisasi $X_2 \rightarrow X_3 = 0.233$.

Pengaruh Langsung Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh

Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja penyuluh, maka perlu menggunakan uji t; nilai t hitung variabel dukungan organisasi sebesar 3.563, sedangkan t tabel 2.016, dengan nilai sig. $0.001 < 0.05$. dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kinerja penyuluh $X_3 \rightarrow Y = 0,431$.

Pengaruh Tidak Langsung Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh melalui Dukungan Organisasi

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh melalui dukungan organisasi $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,487 \times 0,431) = 0,210$

Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Penyuluh terhadap Kinerja Penyuluh melalui Dukungan Organisasi

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh melalui dukungan organisasi $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,233 \times 0,431) = 0,100$

Hasil pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pertama

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,320 X_1$. Koefisien pendidikan dan pelatihan sebesar 0,320, berarti setiap ada peningkatan pendidikan dan pelatihan satu kali, maka akan meningkatkan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi sebesar 0,320 satuan.

Pengujian hipotesis kedua

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,182 X_2$. Koefisien kompetensi penyuluh sebesar 0,182, berarti setiap ada peningkatan kompetensi penyuluh satu kali, maka akan meningkatkan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi sebesar 0,182 satuan.

Pengujian hipotesis ketiga

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap dukungan organisasi menghasilkan model sebagai berikut: $X_3 = 0,487 X_1$. Koefisien pendidikan dan pelatihan sebesar 0,487, berarti setiap ada peningkatan pendidikan dan pelatihan satu kali, maka akan meningkatkan dukungan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi sebesar 0,487 satuan.

Pengujian hipotesis keempat

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung kompetensi penyuluh terhadap dukungan organisasi menghasilkan model sebagai berikut: $X_3 = 0,233 X_2$. Koefisien kompetensi penyuluh sebesar 0,233, berarti setiap ada peningkatan kompetensi penyuluh satu



kali, maka akan meningkatkan dukungan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi sebesar 0,233 satuan.

Pengujian hipotesis kelima

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung dukungan organisasi terhadap kinerja penyuluh menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,431 X_3$. Koefisien dukungan organisasi sebesar 0,431, berarti setiap ada peningkatan dukungan organisasi satu kali, maka akan meningkatkan dukungan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi sebesar 0,431 satuan

Pengujian hipotesis keenam

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh melalui dukungan organisasi menghasilkan model sebagai berikut: $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,487 + 0,431) = 0,918$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh adalah sebesar 0,320. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh melalui dukungan organisasi adalah sebesar 0,918. Pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi melalui dukungan organisasi, atau dengan kata lain variabel dukungan organisasi dapat memediasi hubungan antara pendidikan dan pelatihan dan kinerja penyuluh.

Pengujian hipotesis ketujuh

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh melalui dukungan organisasi menghasilkan model sebagai berikut: $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,233 + 0,431) = 0,664$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh adalah sebesar 0,182. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh melalui dukungan organisasi adalah sebesar 0,664. Pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya terdapat pengaruh kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi melalui dukungan organisasi, atau dengan kata lain variabel dukungan organisasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi penyuluh dan kinerja penyuluh.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mendukung peningkatan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi telah memiliki perhatian dan komitmen terhadap pelaksanaan program diklat sebagai strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan bukan hanya sebagai sarana formalitas, tetapi menjadi alat pengembangan diri penyuluh Keluarga Berencana dalam

rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang mendukung pencapaian kinerja pelayanan publik yang prima, maka perlu disusun dan diselenggarakan secara terarah dan sistematis, serta berdasarkan pada analisis kebutuhan jabatan (*training need analysis*). Melalui pendekatan ini, setiap penyuluh Keluarga Berencana dapat memahami keterkaitan langsung antara materi pelatihan dengan tuntutan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas pelaksanaan program kependudukan dan keluarga berencana di masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirullah, (2018) dan Safriatna *et al*, (2020), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh.

Pengaruh Kompetensi Penyuluh terhadap Kinerja Penyuluh

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompetensi para penyuluh akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi di lapangan. Peningkatan kompetensi tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan berbagai program pengembangan kapasitas seperti pelatihan teknis, *workshop*, pendidikan berkelanjutan, maupun bimbingan teknis yang relevan dengan tugas penyuluhan. Aspek kompetensi yang perlu dikuatkan meliputi kemampuan teknis di bidang kependudukan dan keluarga berencana, penguasaan materi penyuluhan, keterampilan komunikasi interpersonal, serta kemampuan dalam merancang dan mengimplementasikan program kerja secara efektif dan efisien. Dengan kompetensi yang semakin kuat, penyuluh Keluarga Berencana akan lebih mampu menyampaikan informasi secara tepat sasaran, membangun relasi yang baik dengan masyarakat, serta memberikan layanan edukatif yang berkualitas dan pada akhirnya akan mendorong tercapainya target kinerja organisasi secara menyeluruh. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mendukung peningkatan dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh Penyuluh Keluarga Berencana, maka semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang efektif, Penyuluh Keluarga Berencana memperoleh peningkatan pengetahuan konseptual, keterampilan teknis, serta pembentukan etos kerja yang lebih profesional. Pegawai yang terfasilitasi oleh pelatihan cenderung memiliki tingkat pemahaman yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi, serta menunjukkan loyalitas dan keterlibatan yang lebih besar terhadap upaya peningkatan kinerja bersama. Dalam konteks pelayanan publik yang dinamis dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, pendidikan dan pelatihan bukan hanya instrumen pengembangan kompetensi, tetapi juga sarana untuk memperkuat keterikatan emosional dan struktural antara pegawai dengan organisasinya. Oleh karena itu, keberlangsungan program pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan sangat penting sebagai strategi untuk memperkuat dukungan organisasi terhadap para Penyuluh Keluarga Berencana di lapangan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian

Alfiyah (2017), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat mendukung peningkatan dukungan organisasi.

Pengaruh Kompetensi Penyuluh terhadap Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh dapat mendorong peningkatan dukungan organisasi. Hal ini dikarenakan kompetensi individu merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan hubungan yang sehat antara pegawai dan institusi tempat mereka bekerja. Peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak pada efisiensi dan efektivitas kinerja, tetapi juga berkontribusi dalam membangun persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Pegawai yang kompeten cenderung lebih mandiri, percaya diri, dan siap menghadapi tantangan, yang pada gilirannya akan mendorong organisasi untuk memberikan dukungan berupa fasilitas kerja, pembinaan, serta kesempatan peningkatan kapasitas. Dalam konteks penyuluhan keluarga berencana, kompetensi yang baik memungkinkan para Penyuluh Keluarga Berencana untuk menjalankan tugas secara profesional, memberikan edukasi yang efektif kepada masyarakat, dan menjalin komunikasi yang lebih terbuka dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Kemampuan tersebut akan memperkuat kepercayaan organisasi terhadap peran penyuluh di lapangan, sehingga memicu peningkatan dukungan struktural maupun emosional dari pihak manajemen. Peningkatan kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana tidak hanya berimplikasi pada kualitas pelayanan, tetapi juga memperkuat dukungan organisasi yang diterima, baik dalam bentuk kebijakan, perhatian pimpinan, maupun pengembangan karier yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Pujiyanto, (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi penyuluh dapat mendorong peningkatan dukungan organisasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh. Hal ini dikarenakan dukungan organisasi menjadi elemen penting yang mampu memfasilitasi terciptanya suasana kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional penyuluh. Bentuk dukungan organisasi yang dimaksud meliputi penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, pelaksanaan pelatihan secara berkala, pendampingan dan supervisi lapangan yang berkelanjutan, serta perhatian terhadap kesejahteraan tenaga penyuluh. Ketika aspek-aspek ini terpenuhi, maka penyuluh akan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas penyuluhan di masyarakat. Semakin kuat dukungan organisasi yang diberikan, maka akan semakin besar pula peningkatan kinerja penyuluh dalam mendukung keberhasilan program Keluarga Berencana. Temuan ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Kadir, *et al*, (2015), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh.

Pengaruh Tidak Langsung Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh melalui Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memediasi hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja penyuluh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hudalil (2021), yang menyatakan bahwa

dukungan organisasi dapat mendukung hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja penyuluh.

Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Penyuluh terhadap Kinerja Penyuluh melalui Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi penyuluh dengan kinerja penyuluh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2014), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat mendukung hubungan antara kompetensi penyuluh dengan kinerja penyuluh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Peningkatan pendidikan dan pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi; 2) Peningkatan kompetensi penyuluh dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi; 3) Peningkatan pendidikan dan pelatihan dapat mendorong peningkatan dukungan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi; 4) Peningkatan kompetensi penyuluh dapat mendorong peningkatan dukungan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi; 5) Peningkatan dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi; 6) Pendidikan dan pelatihan secara tidak langsung dapat mendukung peningkatan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi Timur melalui dukungan organisasi; dan 7) Kompetensi penyuluh secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja penyuluh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bekasi melalui dukungan organisasi.

Saran

Merujuk pada hasil temuan penelitian, penulis memberikan sejumlah saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan di masa mendatang: 1) Peningkatan Kualitas Diklat; Pemerintah daerah disarankan untuk melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap program pendidikan dan pelatihan bagi penyuluh Keluarga Berencana. Evaluasi tidak hanya dilakukan pada akhir pelatihan, tetapi juga diintegrasikan dalam perencanaan program berikutnya agar dampak pelatihan lebih optimal terhadap kinerja; 2) Penguatan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana; Diperlukan program pengembangan kompetensi secara periodik, terutama menyesuaikan dengan kebutuhan lapangan. Penyegaran materi, pelatihan teknis, serta penguatan *soft skills* diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja penyuluh secara berkelanjutan; 3) Optimalisasi Dukungan Organisasi; Organisasi perlu memperkuat sistem dukungan bagi penyuluh, baik dalam aspek fasilitas kerja, penghargaan, maupun supervisi. Dukungan organisasi yang optimal terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja, khususnya bagi penyuluh yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan; 4) Sinergi Pelatihan dan Dukungan Organisasi; Peningkatan dampak pelatihan terhadap

kinerja dapat dilakukan dengan memperkuat dukungan organisasi, misalnya melalui program pendampingan paska pelatihan serta pemberian umpan balik berkala terkait hasil pelatihan dalam praktik kerja; 5) Pengelolaan Kompetensi Secara Terpadu; Meskipun dukungan organisasi tidak secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi, penguatan sistem pengelolaan kompetensi tetap diperlukan agar penyuluh mampu beradaptasi dengan dinamika kebutuhan pelayanan Keluarga Berencana di lapangan; dan 6) Penguatan Monitoring dan Evaluasi Kinerja; Disarankan untuk mengembangkan sistem pemantauan kinerja penyuluh secara digital dan terintegrasi, sehingga evaluasi atas pengaruh pelatihan, kompetensi, serta dukungan organisasi dapat dilakukan lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiyah, Siti., Meutia., Heriani., Muniarty, Puji dan Wulandari. (2023). Analisis Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Bima: Universitas Negeri Gorontalo.

Arnirullah, A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh di lingkungan Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. *Universitas Terbuka Repository*, Ketapang: Universitas Terbuka.

Becker, Gary. (1964). *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research

Colombo E and Stanca L (2008). *The Impact of Training on Productivity: Evidence from a Large Panel of Firms the Work Pap*. Dip. di Econ. Polit.Univ. di Milano Bicocca. 134.

De Grip, Andries & Sauermann, (2011). "The Effects of Training on Own and Co-Worker Productivity: Evidence from a Field Experiment

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-12, D. Dhanna, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., dan Rhoades. (1986), Dukungan Organisasi yang Dirasakan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 71, 500-507

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handayani, W. D., Suwardi, dan Sardjono, H. S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sragen. *Concept and Communication*, Sragen: *E-Jurnal Unisri*.

Hudalil, I. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Teknis Penyuluh KB Secara Nasional. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: Lembaga Pemberdayaan Masyarakat.

Kadir, Subhan., Hariadi, Sunarru Samsi dan Subejo. (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial dan Partisipasi Masyarakat. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Jakarta: Neliti.



Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prasetya, B. Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Kebumen: Universitas Muhammadiyah.

Pujiyanto, D., Puspita, D. R., dan Harsanto, B. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Safriatna, H., Sumantri, R., & Suyatno, E. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Kebumen: Universitas Gadjah Mada.

Spencer, L.M., dan Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Son

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.