

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH
KELUARGA BERENCANA DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK,
KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK (DP2KBP3A) KABUPATEN SUBANG**

Catur Widya Andini¹, Dayudin², Solihin Nopiyandi³, Rusnedi Abdul Gani⁴, Sutangsa⁵

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Subang

Catur.widyaandini@gmail.com¹; dayu2909@gmail.com²; snopiyandi@gmail.com³;
rusnedi.ag@gmail.com⁴; sutangsa@yahoo.co.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja penyuluh keluarga berencana Kabupaten Subang masih belum optimal karena ada beberapa penyuluh yang menangani beberapa wilayah sekaligus dan hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya tenaga fungsional penyuluh keluarga berencana. Sementara faktor-faktor yang disinyalir mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan, faktor lingkungan kerja, koordinasi dan kesejahteraan. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan rancangan penelitian *cross-sectional*. Penelitian deskripsi korelasional adalah desain penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan, memperkirakan dan menguji suatu teori yang ada antara 2 variabel.

Faktor kedisiplinan kurang dominan mempengaruhi kinerja penyuluh. Padahal kedisiplinan merupakan ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja cukup dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pada (DP2KBP3A) Kabupaten Subang. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja dan tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor koordinasi cukup dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pada Penyuluh (DP2KBP3A) Kabupaten Subang. Koordinasi mampu mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat. Koordinasi menekankan usaha manjerial untuk mencapai kontribusi maksimal dari semua usaha dalam segala aneka ragam hubungannya

Faktor kesejahteraan sangat dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pada Penyuluh (DP2KBP3A) Kabupaten Subang. Kesejahteraan pegawai adalah keseluruhan penghasilan atau kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai yang masih ada kaitannya dengan jabatan atau profesinya sebagai pegawai seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, honor-honor, uang cuti, kendaraan dinas, rumah dinas, jaminan perawatan kesehatan dan sebagainya yang diperkirakan akan berdampak pada tingkat kesejahteraan pegawai

Dengan menggunakan metode analisis faktor, dari 37 variabel diperoleh 18 variabel dan terbentuk 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penyuluh keluarga berencana di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang. Empat faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, faktor-faktor

tersebut yaitu faktor kedisiplinan, faktor lingkungan kerja, faktor koordinasi dan faktor kesejahteraan

Kata kunci: kinerja pegawai, faktor kedisiplinan, faktor lingkungan kerja, faktor koordinasi dan faktor kesejahteraan

ABSTRACT

The background of this research is that the performance of family planning instructors in Subang Regency is still not optimal because there are several extension workers who handle several areas at once and this shows that there is still a lack of functional family planning instructors. Meanwhile, the factors that allegedly affect employee performance are discipline, work environment factors, coordination and welfare. The research design in this research is descriptive correlational with a cross-sectional research design. Correlational descriptive research is a research design used to explain the relationship, predict and test a theory that exists between 2 variables.

Discipline factors are less dominant in influencing the performance of the extension workers. Whereas discipline is obedience, diligence, perseverance, and employee commitment in providing services to the community so that the existence of discipline is the main element in service that will affect employee performance. The work environment factor is quite dominant in influencing the performance of Subang Regency (DP2KBP3A). The work environment is one of the determining factors for the success of performance and of course it will affect employee productivity

The coordination factor is quite dominant in influencing the performance of the Extension Service (DP2KBP3A) Subang Regency. Coordination is able to direct employees in carrying out their main tasks so that work can be completed properly and precisely. Coordination emphasizes managerial efforts to achieve the maximum contribution of all efforts in all its various relationships

The welfare factor is very dominant in influencing the performance of the Extension Service (DP2KBP3A) Subang Regency. Employee welfare is the total income or compensation received by an employee who is still related to his position or profession as an employee such as basic salary, allowances, incentives, honorariums, leave money, official vehicles, official housing, health care insurance and so on which are estimated will have an impact on the level of employee welfare

By using the factor analysis method, 18 variables were obtained from 37 variables and 3 factors were formed that affect the performance of employees at family planning extension workers at the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection (DP2KBP3A) in Subang Regency. Four factors that have the most dominant influence on employee performance, these factors are discipline factors, work environment factors, coordination factors and welfare factors

Keywords: employee performance, discipline factor, work environment factor, coordination factor and welfare factor

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu organisme yang harus terus menerus tumbuh secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan tumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan.

Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip "*good governance*" dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara objektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah. Akhir-akhir ini pembicaraan tentang sumber daya manusia semakin terdengar (Moorhead, 2013).

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi (Mangkunegara, 2013).

Di Negara berkembang, masalah utama yang sering terjadi yaitu masalah tingginya laju pertumbuhan penduduk. Laju pertumbuhan penduduk di

Indonesia semakin hari semakin meningkat. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2014 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Keluarga Berencana, dan Sistem Informasi Keluarga, bahwa program KB merupakan salah satu program yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu bangsa. Kabupaten Subang merupakan salah satu kabupaten yang laju pertumbuhan penduduknya meningkat setiap tahunnya. Jumlah penduduk Kabupaten Subang pada tahun 2019 mencapai 1.569.709 jiwa, tahun 2020 jumlah penduduk meningkat menjadi 1.580.007 jiwa, dan di tahun 2021 meningkat lagi menjadi 1.594.903 jiwa.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Subang merupakan unsur pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi kewenangan daerah yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh tenaga fungsional yaitu penyuluh keluarga berencana. Penyuluh keluarga berencana memegang tugas yang sangat penting dalam melaksanakan program KB di lapangan.

Tabel 1.1
Cakupan Penggunaan Alat
Kontrasepsi Kabupaten Subang

No	Jenis Alat Kontrasepsi	Tahun 2020		
		Target	Cakupan	Kesenjangan
1	IUD	50,11%	15,58%	34,53%
2	MOW	23,08%	2,85%	20,23%
3	MOP	1,73%	0,61%	1,12%
4	Kondom	6,12%	2,34%	3,78%
5	Implan	21,67%	8,11%	13,56%
6	Suntikan	54,21%	44,15%	10,06%
7	Pil	31,46%	26,26%	5,20%

No	Jenis Alat	Tahun 2021 (Januari- September)
----	------------	------------------------------------

	Kontrase psi	Target	Cakupan	Kesenjangan
1	IUD	50,27%	15,45%	34,82%
2	MOW	24%	2,62%	21,38%
3	MOP	1,99%	0,54%	1,45%
4	Kondom	6,48%	1,87%	4,61%
5	Implan	23,73%	8,38%	15,35%
6	Suntikan	58,33%	43,67%	14,66%
7	Pil	35,17%	27,47%	7,70%

Sumber: DP2KBP3A Kab Subang 2022

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024, Direktorat Bina Pergerakan Lini Lapangan BKKBN memiliki sasaran kegiatan “Meningkatnya kompetensi Tenaga PKB dalam Pengelolaan Program Bangga Kencana”. Pada tahun 2020, indicator kinerja kegiatannya adalah Persentase Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang berkinerja baik dengan target kinerja 60%. Keluaran dari sasarannya adalah peningkatan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dalam capaian program Bangga Kencana dengan indicator keluaran kegiatan presentase Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang terampil melaksanakan tupoksi dengan target 60%.

Kinerja penyuluh keluarga berencana Kabupaten Subang masih belum optimal karena ada beberapa penyuluh yang menangani beberapa wilayah sekaligus dan hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya tenaga fungsional penyuluh keluarga berencana. Dimana ukurannya 1 orang penyuluh x 1 desa binaan x jumlah KK yang ada di desa binaannya itu merupakan target yang harus dilayani.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka kinerja penyuluh keluarga berencana di (DP2KBP3A) Kabupaten Subang belum mencapai target. Maka rumusan masalah penelitian

yaitu “Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang?”

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Hal ini didukung atas hasil penelitian bahwa kinerja merupakan tahapan akhir dalam sebuah pencapaian. (Almaududi Ausat et al., 2022; Bastaman, 2020)

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan tahapan pencapaian bagi individu yang bekerja dalam sebuah organisasi, dukungan organisasi, keterampilan manajerial dan kinerja masing-masing individu dalam sebuah organisasi. (Simanjuntak, 2011)

Sementara faktor-faktor yang disinyalir mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

- a. Kedisiplinan. Menurut Muhlis (2005:253) bahwa disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung pengertian keteraturan dan ketaatan
- b. Lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja dan tentunya akan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

- c. Koordinasi. Koordinasi merupakan hal yang tidak kalah pentingnya bagi manajemen puncak maupun manajemen bawah yang akan mengambil keputusan, karena sesuatu keputusan yang menyangkut kebijakankebijakan yang terbaik adalah diperlukan berkoordinasi keatas maupun kebawah. Proses Koordinasi seorang manajemen diperlukan obyektivitas untuk mengkaji kegiatan-kegiatan bawahan dilapangan dengan harapan dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi untuk ditarik kesimpulan dengan membuahakan suatu keputusan
- d. Kesejahteraan, merupakan keseluruhan penghasilan atau kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai yang masih ada kaitannya dengan jabatan atau profesinya sebagai pegawai seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, honor-honor, uang cuti, kendaraan dinas, rumah dinas, jaminan perawatan kesehatan dan sebagainya yang diperkirakan akan berdampak pada tingkat kesejahteraan pegawai.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan rancangan penelitian *cross-sectional*. Penelitian deskripsi korelasional adalah desain penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan, memperkirakan dan menguji suatu teori yang ada antara

2 variabel. Adapun pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu data antara variabel *independen* dan *dependen* akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Penelitian ini untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat atau *point time approach* (Natoatmodjo, 2014)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang.

HASIL PENELITIAN

4.1 Pengaruh Faktor Kedisiplinan terhadap Kinerja

Hasil perhitungan kumulatif faktor kedisiplinan terhadap kinerja sebesar 49,815% pada Penyuluh Keluarga Berencana di (DP2KBP3A) Kabupaten Subang, Angka tersebut menunjukkan faktor kedisiplinan kurang dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pada Penyuluh Keluarga Berencana di (DP2KBP3A) Kabupaten Subang.

Disiplin merupakan kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung pengertian keteraturan dan ketaatan. Selanjutnya penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Disiplin waktu artinya bagaimana ia memahami waktu untuk digunakan pada pekerjaan yang dimaksud. Disiplin pegawai pada penyuluh KB adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai

dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya disiplin juga berkaitan dengan ketaatan melakukan berbagai kegiatan pelayanan, memenuhi aturan-aturan kerja yang ditetapkan, rajin dalam memberikan pelayanan, tekun melaksanakan tugas pokok dan memiliki komitmen yang tinggi atas tugas pokok dalam rangka meningkatkan kinerja.

Jika dikaitkan dengan teori Kedisiplinan menurut Musanef (2001:18), bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja pegawai diyakini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kinerja penyuluh keluarga berencana di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang.

4.2 Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan kumulatif faktor lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 60,206% pada Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang, Angka tersebut menunjukkan faktor lingkungan kerja cukup dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pada Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja dan tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja pada penyuluh KB disini berkaitan dengan lingkungan fisik pekerjaan sebagai salah satu bagian dari lingkungan kerja akan berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas kerja tenaga penyuluh KB dalam bekerja.

Selanjutnya lingkungan kerja menurut Sumardjono (2001:51) adalah kondisi secara keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai. Lingkungan kerja meliputi: ruangan yang nyaman, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan termasuk hubungan kerja antara pegawai lainnya. Lingkungan yang kondusif akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai pada kinerja penyuluh keluarga berencana di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang.

Peneliti menganalisis untuk meningkatkan lingkungan kerja yang intensif pegawai seharusnya dalam pelaksanaan kegiatan hendaknya diciptakan suasana yang menyenangkan dan membuat pegawai fokus dalam melaksanakan tugas, fokok dan fungsinya, adapapun aspek-aspek

lingkungan kerja diataranya lingkungan kerja yang mendukung satu sama lain, lingkungan kerja yang harmonis, tenang dan lain sebagainya.

4.3 Pengaruh Faktor Koordinasi terhadap Kinerja

Hasil perhitungan kumulatif faktor koordinasi terhadap kinerja sebesar 51,551% pada Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang, Angka tersebut menunjukkan faktor koordinasi cukup dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pada Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang

Koordinasi mampu mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat. Koordinasi menekankan usaha manjerial untuk mencapai kontribusi maksimal dari semua usaha dalam segala aneka ragam hubungannya. (Thoha, 2000:52). Dengan demikian, koordinasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai pada kinerja penyuluh keluarga berencana di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang. Adapun hasil perhitungan kumulatif faktor koordinasi terhadap kinerja sebesar 51,551% terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang.

Koordinasi merupakan hal yang tidak kalah pentingnya bagi manajemen puncak maupun manajemen bawah yang akan mengambil keputusan, karena sesuatu keputusan yang menyangkut kebijakankebijakan yang terbaik adalah diperlukan berkoordinasi keatas maupun kebawah. Proses Koordinasi seorang manajemen diperlukan obyektivitas untuk mengkaji kegiatan-kegiatan bawahan dilapangan dengan harapan dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi untuk ditarik kesimpulan dengan membuahkan suatu keputusan.

Koordinasi antara penyuluh KB dapat dikatakan saling interaksi yang dilakukan bersama-sama atau dengan orang lain , berarti mengatur. Dengan demikian, coordination berarti mengatur bersama, tetapi pengertian yang umum ialah; penyamaan tahap atau pengaturan menjadi sama; bekerja sama secara harmonis; menghubungkan satu sama yang lain; menempatkan secara berdampingan; penyesuaian dan pengaturan yang baik antar penyuluh KB dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya.

Lebih lanjut istilah coordination di dalam manajemen sebagai salah satu fungsi manajemen. Henry Fayol membedakan fungsi manajemen yaitu: fungsi planing organitation, command, coordination dan control. Jadi koordinasi sebagai tugas mengharmoniskan aktifitas untuk menjamin sukses, Fayol menghadapi kesulitan untuk membedakan dan memisahkan dengan jelas fungsi ini dari command atau bahkan dari organizing, dan planing. Hal ini dapat dimengerti, meskipun demikian, tidak ada yang akan menyangkal betapa pentingnya koordinasi dan tanggung jawab manajer untuk menciptakan harmonis.

Peneliti menganalisis untuk meningkatkan koordinasi antar pegawai sehubungan dalam pelaksanaan kegiatan hendaknya meningkatkan suatu komunikasi dan korelasi antar pegawai, selanjutnya ditanamkan sikap *team work*. dalam bekerja sehingga koordinasi yang dijalin antar penyuluh KB mencapai tujuan yang diharapkan.

4.4 Pengaruh Faktor Kesejahteraan terhadap Kinerja

Hasil perhitungan kumulatif faktor kesejahteraan terhadap kinerja sebesar 69,558% pada Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang, Angka tersebut menunjukkan faktor kesejahteraan sangat dominan dalam mempengaruhi suatu kinerja pada Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang

Kesejahteraan pegawai adalah keseluruhan penghasilan atau kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai yang masih ada kaitannya dengan jabatan atau profesinya sebagai pegawai seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, honor-honor, uang cuti, kendaraan dinas, rumah dinas, jaminan perawatan kesehatan dan sebagainya yang diperkirakan akan berdampak pada tingkat kesejahteraan pegawai (Hasibuan, 2000:131). Kesejahteraan pegawai sangat mempengaruhi keseriusan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai kinerja penyuluh keluarga berencana di Dinas

Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang.

Kesejahteraan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keseluruhan penghasilan atau kompensasi yang diterima oleh penyuluh KB yang masih ada kaitannya dengan jabatan atau profesinya sebagai pegawai seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, honor-honor, uang cuti, kendaraan dinas, rumah dinas, jaminan perawatan kesehatan dan sebagainya yang diperkirakan akan berdampak pada tingkat kesejahteraan pegawai.

Menurut Hasibuan (2004:132) bahwa kompensasi atau imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai termasuk dalam penelitian kali ini yaitu penyuluh KB.

Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi yang dibayar organisasi dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang yaitu kompensasi yang dibayar dengan barang dalam hal ini dibedakan atas dua yaitu: kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif dan kompensasi tidak langsung.

Menurut Handoko (2000:15) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikannya. Selanjutnya Hasibuan (2004: 133) mengemukakan bahwa kompensasi langsung dibedakan atas gaji, upah dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibagikan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayaran.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Pemenuhan kesejahteraan pegawai merupakan pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai yang biasanya berbanding sejajar dengan motivasi. Semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi untuk bekerja keras. Memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan menstimulasi pegawai melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan.

Peneliti menganalisis faktor kesejahteraan dinyatakan sangat dominan dikarenakan kesejahteraan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh KB, kesejahteraan sangat menentukan keberhasilan dikarenakan kesejahteraan memberikan *feedback* positif bagi kinerja, adapun kesejahteraan dapat dilihat dari waktu kerja, jaminan kerja hingga insentif atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai khususnya penyuluh KB.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan menggunakan metode analisis faktor, dari 37 variabel diperoleh 18 variabel dan terbentuk 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penyuluh keluarga berencana di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Subang. Empat faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut yaitu faktor kedisiplinan, faktor lingkungan kerja, faktor koordinasi dan faktor kesejahteraan

5.2 Saran

Hasil penelitian menunjukkan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai di DP2KBP3A adalah Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sikap disiplin adalah sikap pegawai yang taat akan prosedur dan aturan yang berlaku, hal tersebut merupakan suatu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga memudahkan tercapainya tujuan dari DP2KBP3A

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi kinerja pegawai di DP2KBP3A adalah Lingkungan Kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pegawai pemerintahan kesesuaian antara beban kerja dengan lingkungan kerja seperti hubungan baik dengan sesama rekan kerja juga penting agar tercipta hubungan yang baik sehingga dapat bekerja sama dalam pekerjaan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- BKKBN. 2013. *Pemantauan Pasangan Usia Subur Melalui Mini Survei Indonesia*. Jakarta: BKKBN
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gibson. J. (2012). *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung*. Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Musanef, 2001, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo S. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo . 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- <https://doi.org/10.31506/ijdv1i3.27>
- Afriza, Mita, Mukhlis Yunus & Said Musnadi. 2015. *Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4, No. 3, Agustus 2015: 189–198.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Deewar Mahesa. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Skripsi dipublikasikan. <http://eprints.undip.ac.id> . Diakses tanggal 20 November 2015.
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal <http://jurnal>

Jurnal, Skripsi, Tesis dan Disertasi

- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Bastaman, K. (2020). Kinerja Pejabat Pembuat Akta Tanah Sementara Dalam Pengelolaan Bea Perolehan (BPHTB) di Kabupaten Indramayu. *Ijd-Demos*, 1(3).