DAMPAK KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DENGAN KETERIKATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI

(Studi Kasus: Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat)

TESIS

Oleh:

Ahmad Fasni

NPM: 2310018212024

PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2025

Dipindai dengan CamScanner

DAMPAK KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DENGAN KETERIKATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI

(Studi Kasus: Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat)

Oleh:

AHMAD FASNI
NPM. 2310018212024

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Padang Tanggal 13 Maret 2025

Menyetujui

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D	Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si

Ketua Program Studi,

Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

Dipindai dengan CamScanner

DAMPAK KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DENGAN KETERIKATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI

(Studi Kasus: Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera

Oleh :

AHMAD FASNI
NPM. 2310018212024

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Padang Tanggal 13 Maret 2025

Ketua	Sekretaris
Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D	Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si
Anggota	Anggota
Dr. Akmal, SE., M.Si	Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih,. SE., M.M., CEAP

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Manajemen pada Tanggal 13 Maret 2025

Program Pasca Sarjana,
Dekan,

Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	**: Ahmad Fasni**
NPM	: 2310018212024
Program Studi	: Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul:

"DAMPAK KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DENGAN KETERIKATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus: Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat)"

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari Tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka Penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, Maret 2025

AHMAD FASNI
NPM. 2310018212014

Dipindai dengan CamScanner

The Impact of Empowering Leadership on the Performance of Family Planning Extension Workers with Work Engagement and Organizational Commitment as Mediators

(Case Study: Family Planning Extension Workers of West Sumatra Province)

Abstract

This study aims to analyze the effect of empowering leadership on the performance of Family Planning Extension Workers in West Sumatra Province, with work engagement and organizational commitment as mediating variables. The method used in this study is a quantitative approach with a survey technique, involving 139 Family Planning Extension Workers as respondents. Data were collected through a questionnaire that measured the variables of empowering leadership, work engagement, organizational commitment and performance. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) technique to test the relationship between variables. The results of the study showed that empowering leadership did not have a significant effect on the performance of Family Planning Extension Workers directly. However, empowering leadership was proven to have a positive and significant effect on work engagement and organizational commitment. In addition, work engagement and organizational commitment were proven to have a significant effect on the performance of Family Planning Extension Workers. This study also found that work engagement and organizational commitment act as mediating variables that strengthen the relationship between empowering leadership and the performance of Family Planning Extension Workers.

Keywords: *Empowering leadership, work engagement, organizational commitment, performance, Family Planning Extension Workers.*

Dipindai dengan CamScanner

Dampak Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dengan Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi

(Studi Kasus: Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Sumatera Barat, dengan keterikatan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, yang melibatkan 139 Penyuluh Keluarga Berencana sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel kepemimpinan pemberdayaan, keterikatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana secara langsung. Namun, kepemimpinan pemberdayaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, keterikatan kerja dan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Penelitian ini juga menemukan bahwa keterikatan kerja dan komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana.

Kata Kunci: Kepemimpinan pemberdayaan, keterikatan kerja, komitmen organisasi, kinerja, Penyuluh Keluarga Berencana.

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT dan kerendahan hati, karya ini saya persembahkan kepada:

Ayah (Alm), Ibu, Mertua, Istri dan Anak-anak tercinta, yang dengan kasih sayang tanpa batas dan doa yang tiada henti, menjadi pilar kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini.

Kakak, Adik, Saudara-saudaraku, yang selalu memberikan semangat dan keceriaan, menjadikan hari-hari penuh warna dan makna.

Para sahabat, teman-teman seperjuangan Magister Sains Manajemen Angkatan 34, yang setia menemani dalam suka dan duka, serta tak pernah lelah memberikan dukungan dan tawa di tengah penatnya perjuangan yang kita lalui.

Almamater tercinta Kampus Proklamator Universitas Bung Hatta, tempat dimana saya ditempa, belajar dan berkembang, menjadi pribadi yang siap menghadapi tantangan dan dinamika yang semakin kompleks ke depan.

Semoga karya sederhana ini dapat menjadi awal kontribusi nyata bagi masyarakat dan ilmu pengetahuan, serta menjadi pengingat bahwa setiap perjuangan akan membuahkan hasil yang indah pada waktunya.

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Bismillaahirrahmaanirrahiim, Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya, shalawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad *shallalahu 'alaihi wassalam* seluruh kelurga, para sahabat, para pengikutnya serta kita sekalian.

Penulisan tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister (S2) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Sains, Universitas Bung Hatta Padang dengan judul "Dampak Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dengan Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi: Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat)".

Dengan segala hormat dan kerendahan hati izinkan penulis untuk menyampaikan terima kasih atas dukungan, bimbingan, semangat serta do'a yang selalu tercurahkan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini, kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku rektor Universitas Bung Hatta yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk menempuh pendidikan di Universitas kebanggaan ini.
2. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta sekaligus dosen Pembimbing dua yang telah meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta

Dipindai dengan CamScanner

nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya, *aamiin.*

3. Ibu Reni Yuliviona, S.E, M.M, Ph.D selaku Ketua Program Pasca Sarjana Manajemen yang telah memberikan bimbingan akademik selama masa studi kami.
4. Bapak Sefnedi, S.E, M.M, Ph.D selaku dosen pembimbing satu yang meluangkan banyak waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat penuh kesabaran dan pengertian kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, panjang umur, berkah serta selalu dalam limpahan rahmat dan ridha-Nya, *aamiin.*
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Bung Hatta Padang yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis. Semoga didikan dan ilmu yang diberikan dapat penulis implementasikan dalam kehidupan penulis dengan *istiqomah,* sehingga akan menjadi amal *jariyah, aamiiin.*
6. Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat beserta jajaran dan Penyuluh Keluarga Berencana se Provinsi Sumatera Barat yang telah memfasilitasi penulis dalam memperoleh data dan informasi yang berguna dalam penelitian ini.

Dipindai dengan CamScanner

7. Selanjutnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis cantumkan semuanya yang telah memberikan kontribusi dan dukungan kepada penulis selama menjalankan perkuliahan hingga selesai.

Atas segala yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan demi kebaikan serta menjadi amal *jariyah* yang takkan pernah terputus pahalanya. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan masukan dari para pembaca untuk menyempurnakan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya, *aamiin*.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh.

Padang, Maret 2025

Penulis

Ahmad Fasni

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS iv
ABSTRAK v
HALAMAN PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS
2.1 Landasan Teori 10
2.2 Kajian Literatur 11
2.2.1 Kinerja Karyawan 11
2.2.2 Keterikatan Kerja 17
2.2.3 Komitmen Organisasi 23
2.2.4 Kepemimpinan Pemberdayaan 32
2.3 Pengembangan Hipotesis 34
2.4 Kerangka Konseptual 46
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian 48
3.2 Objek Penelitian 48
3.3 Populasi dan Sampel 49

Dipindai dengan CamScanner

3.4 Teknik Pengumpulan Data 51
3.5 Definisi dan Operasional Variabel 51
3.6.1 Kinerja Penyuluh KB 51
3.6.2 Keterikatan Kerja 52
3.6.3 Komitmen Organisasi 52
3.6.4 Kepemimpinan Pemberdayaan 52
3.2 Teknik Analisa Data 53
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Analisis..... 59
4.1.1 *Respo Rate* 59
4.1.2 Profil Responden 60
4.1.3 *Measuremen Model Assesment* (MMA) 62
4.1.3.1 *Convergen Validity* 63
4.1.3.2 *Descriminan Validity* 71
4.1.4 Analisis Deskriptif 78
4.1.5 Analisis R *Square* dan Q *Square* 92
4.1.6 *Structural Model Assesment* (SMA) 94
4.2 Pembahasan 100
4.2.1 Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja Penyuluh KB 100
4.2.2 Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap keterikatan kerja 102
4.2.3 Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap komimen organisasi 104
4.2.4 Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja Penyuluh KB 105
4.2.5 Pengaruh komimen organisasi terhadap kinerja Penyuluh KB .. 106
4.2.6 Keterikatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh KB 107
4.2.7 Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh KB 109
BAB V PENUTUP
5.1 Kesimpulan 111

Dipindai dengan CamScanner

5.2 Implikasi Penelitian 112
5.3. Keterbatasan dan Saran 115
DAFTAR PUSTAKA 118
LAMPIRAN 1 MAPPING PENELITIAN TERDAHULU 131
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN 148
LAMPIRAN 3 TABULASI DATA (N=139) 155
LAMPIRAN 4 PROFIL RESPONDEN 176
LAMPIRAN 5 *MEASUREMENT MODEL ASSESSMENT* 179
LAMPIRAN 6 ANALISIS DESKRIPTIF 191
LAMPIRAN 7 *R SQUARE & Q SQUARE* 193
LAMPIRAN 8 *STRUCTURAL MODEL ASSESSMENT* 194

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Capaian Pemakaian Kontrasepsi 2

Tabel 1.2 Pra Survey Kinerja Penyuluh KB 3

Tabel 1.3 Perbedaan dengan Penelitian sebelumnya 5

Tabel 3.1 Data Jumlah Penyuluh KB 49

Tabel 3.2 Data jumlah Sampel 50

Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden 55

Tabel 3.4 Kriteria R *Square* dan Q *Square* 56

Tabel 3.5 Tipe Pengujian Mediasi 57

Tabel 4.1 *Respon Rate* 59

Tabel 4.2 Profil Responden 60

Tabel 4.3 Hasil *Convergen Validity* Kinerja Penyuluh KB (Tahap 1) 63

Tabel 4.4 Hasil *Convergen Validity* Kinerja Penyuluh KB (Tahap 2) 64

Tabel 4.5 Hasil *Convergen Validity* Keterikatan Kerja (Tahap 1) 65

Tabel 4.6 Hasil *Convergen Validity* Keterikatan Kerja (Tahap 2) 66

Tabel 4.7 Hasil *Convergen Validity* Komitmen Organisasi (Tahap 1) 67

Tabel 4.8 Hasil *Convergen Validity* Komitmen Organisasi (Tahap 2) 68

Tabel 4.9 Hasil *Convergen Validity* Kepemimpinan Pemberdayaan (Tahap 1) 69

Tabel 4.10 Hasil *Convergen Validity* Kepemimpinan Pemberdayaan (Tahap 2) 70

Tabel 4.11 Hasil *Fornell–Larcker criterion* 72

Tabel 4.12 Hasil Metode *Cross Loadings* 74

Tabel 4.13 Hasil Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)..... 77

Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Kinerja Penyuluh KB 78

Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja 81

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi 84

Tabel 4.17 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pemberdayaan 90

Tabel 4.18 Hasil Analisis *R square* (R^2) 91

Tabel 4.19 Hasil Analisis *Q square* (Q^2) 92

Tabel 4.20 Hasil *Structural Model Asessment* 94

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 47

Gambar 4.1 *Structural Model Assessment* 94

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 *Mapping* Penelitian 131

Lampiran 2 Kuisioner Penelitian 148

Lampiran 3 Tabulasi Data 155

Lampiran 4 Profil Responden 176

Lampiran 5 *Measurrement Model Assesment* 179

Lampiran 6 Analisis Deskriptif 191

Lampiran 7 R *Square* dan Q *Square* 193

Lampiran 8 *Structural Model Assesment* 194

Dipindai dengan CamScanner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Program Keluarga Berencana (KB) Nasional di Indonesia memainkan peran penting dalam menghadapi tantangan besar pertumbuhan penduduk yang pesat. Lebih dari sekadar mengendalikan angka kelahiran, program ini menjadi motor peningkatan kualitas hidup masyarakat (BKKBN, 2020). Dengan menciptakan lingkungan yang lebih sejahtera, sehat dan berkeadilan, Program KB menjadi fondasi utama bagi terwujudnya masyarakat yang lebih baik (Suharyo & Sarbini, 2019). Dalam konteks pembangunan nasional, laju pertumbuhan penduduk yang tinggi menambah kompleksitas tantangan, seperti penyediaan pendidikan yang merata dan penciptaan lapangan kerja, yang semuanya membutuhkan solusi yang strategis (Sumarno, 2018).

Untuk memastikan program ini berjalan efektif, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) memegang peran kunci. Sebagai lembaga utama, BKKBN tidak hanya bertugas sebagai fasilitator penyuluhan, tetapi juga sebagai pengarah kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk (BKKBN, 2020). Dengan memanfaatkan data kependudukan yang akurat, BKKBN merancang strategi yang bertujuan mengurangi tekanan terhadap sumber daya alam dan infrastruktur (Suharyo & Sarbini, 2019). Melalui pengaturan jumlah dan distribusi penduduk yang lebih seimbang, BKKBN mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Lebih jauh lagi, peran ini menjadi fondasi penting untuk mewujudkan pembangunan nasional yang inklusif dan berkelanjutan, dengan pemerataan akses terhadap layanan kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sebagai tujuan utamanya (Sumarno, 2018).

Sebagai organisasi yang memiliki jaringan vertikal, BKKBN hadir di setiap provinsi di Indonesia, termasuk di Sumatera Barat. Perwakilan BKKBN Sumatera Barat berkomitmen untuk mendukung visi dan misi BKKBN pusat dalam konteks lokal. Namun, untuk mencapai visi besar ini, kinerja yang tinggi dari para aparatur menjadi sebuah keharusan. Dalam hal ini, tenaga lini lapangan, yaitu Penyuluh KB, menjadi garda terdepan keberhasilan program. Penyuluh KB berperan penting dalam mengomunikasikan program kepada masyarakat. Kinerja Penyuluh KB merujuk kepada kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017), mencerminkan kombinasi antara hasil yang dicapai serta perilaku yang diperlihatkan selama proses mencapai hasil tersebut. Capaian kinerja BKKBN Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Capaian Pemakaian Alat Kontrasepsi KB
Sumatera Barat Bulan Januari-Juli 2024

No	Metode Kontrasepsi	Target (Orang)	Capaian (Orang)	(%)
1	IUD	7573	4728	62,43
2	MOW	2882	1669	57,91
3	MOP	122	19	15,57
4	Kondom	15021	7493	49,88
5	Implant	15884	10635	66,95
6	Suntikan	59734	22631	37,89
7	Pil	27749	12641	45,55
Jumlah		**126.965**	**59.816**	**47,11**

Sumber: BKKBN Sumatera Barat (2024)

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah target pemakaian alat kontrasepsi KB Sumatera Barat periode bulan Januari-Juli 2024 adalah 126.965 orang, sedangkan capaiannya hanya 47,11% atau sebanyak 59.816 orang. Rendahnya capaian tersebut memberikan indikasi bahwa masih rendahnya tingkat kinerja Penyuluh KB di Provinsi Sumatera Barat.

Untuk memperkuat fenomena kinerja Penyuluh KB telah dilakukan survey awal kepada 30 orang Penyuluh KB Provinsi Sumatera barat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pra Survey Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana
Provinsi Sumatera Barat

Kinerja Penyuluh KB							Total Skor	Rata-Rata
No	Pernyataan	Jawaban						
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan hati-hati	5	11	6	5	3	80	2,67
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	6	10	7	4	3	78	2,60
3	Saya yakin tugas pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	7	9	5	6	3	79	2,63
4	Saya dapat melakukan beberapa tugas sekaligus	4	11	6	6	3	83	2,77
5	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan perusahaan	4	12	7	4	3	80	2,67
6	Saya menganggap target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	2	11	8	3	6	90	3,00
7	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	4	9	10	3	4	84	2,80
8	Saya tidak menunda penyelesaian tugas pekerjaan saya	5	11	6	4	4	81	2,70
9	Saya patuh terhadap target waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas	8	12	3	5	2	71	2,37
10	Saya merasa tim kerja saya dapat bekerja secara kompak	9	9	3	5	4	76	2,53
11	Saya dapat bekerja dalam tim	7	5	9	5	4	84	2,80
12	Saya merasa penyelesaian tugas pekerjaan akan lebih baik jika dilakukan bersama-sama	8	6	7	4	5	82	2,73
Rata -rata								**2, 68**
Tingkat Capaian Responden (TCR)								**53,33%**

Sumber: Survey awal (2024)

Berdasarkan data yang ditampilkan, skor rata-rata kinerja Penyuluh KB di Provinsi Sumatera Barat mencapai 2,68 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR)

sebesar 53,33%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja Penyuluh KB berada pada kategori Sangat Rendah (Arikunto, 2006). Kondisi ini menjadi perhatian serius karena kinerja tersebut mencerminkan efektivitas Penyuluh KB dalam melaksanakan tugasnya di lapangan. Salah satu aspek yang mempengaruhi rendahnya kinerja ini adalah keterikatan kerja, yang berhubungan erat dengan sejauh mana seorang pegawai melibatkan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional dalam pekerjaan (Kahn, 1990). Dengan kata lain, semakin tinggi keterikatan kerja seorang Penyuluh KB, semakin optimal pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Selain keterikatan kerja, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja Penyuluh KB. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa bangga terhadap organisasi tempatnya bekerja serta keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya (Meyer & Allen, 1997; Robbins & Judge, 2017). Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja juga bersifat positif; semakin kuat komitmen seseorang terhadap organisasi, semakin besar kemampuannya untuk memberikan kontribusi optimal, begitu pula sebaliknya. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ahakwa et al., (2021) dan Ara et al., (2021), telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan peningkatan kinerja pegawai.

Selain dua faktor tersebut, kepemimpinan pemberdayaan juga berperan besar dalam mendorong kinerja Penyuluh KB. Penelitian Lestari dan Maria (2018) serta Desta dan Mulie (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan karyawan mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Kepemimpinan pemberdayaan ini mencakup pemberian wewenang, bimbingan serta dukungan yang memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam konteks

Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat, implementasi kepemimpinan yang memberdayakan dapat menjadi kunci untuk memperbaiki kinerja Penyuluh KB yang saat ini tergolong rendah, dalam kata lain apabila semakin baik kepemimpinan pemberdayaan maka akan semakin tinggu pula kinerja penyuluh KB, begitu pula sebaliknya.

Studi ini memberikan perspektif baru dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya dengan data spesifik yang ditampilkan pada Tabel 1.3. Data tersebut memberikan dasar analisis yang lebih mendalam mengenai kondisi nyata kinerja Penyuluh KB serta faktor-faktor pendukung yang dapat dioptimalkan untuk perbaikan di masa depan. Hubungan antara keterikatan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan pemberdayaan menjadi fondasi utama dalam mendorong kinerja yang lebih baik.

Tabel 1.3
Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Variabel dan Objek	Desta &Mulie (2024)	Waseel et al (2023)	Ahakwa et al (2021)	Ibrahim Limon (2022)	Penelitian ini (2024)
Variabel X	Kepemimpinan Pemberdayaan	Kepemimpinan Pemberdayaan	1. Keterikatan Kerja 2. Lingkungan kerja	Kepemimpinan Pemberdayaan	Kepemimpinan Pemberdayaan
Variabel M	Keterikatan Kerja	1. Budaya Kolaboratif 2. Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	1. Keterikatan Kerja 2. Komitmen Organisasi
Variabel Z	-	-	Kepuasan Kerja	-	-
Variabel Y	Kinerja Karyawan	Inovasi Hemat *(Frugal Innovation)*	Kinerja Karyawan	Kinerja Guru	Kinerja Penyuluh KB
Area	Tenaga Penjual	Karyawan UKM	Karyawan Bank	Guru	Penyuluh KB
Objek	Perusahaan	Perusahaan	Bank	Sekolah	BKKBN
URL	https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2307066	https://www.emerald.com/insight/0368-492X.htm	https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641	https://doi.org/10.30831/akukeg.945201	-

Sumber: Data diolah (2024)

Pada Tabel 1.3. di atas dapat dilihat bahwa penelitian Desta dan Mulie 2024) serta Waseel et al. (2023) sama-sama mengkaji kepemimpinan pemberdayaan sebagai variabel independen. Namun, penelitian Desta dan Mulie berfokus pada tenaga penjual di sektor perusahaan, sementara Waseel et al. meneliti karyawan UKM dengan menambahkan budaya kolaboratif dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian Ahakwa et al. (2021) di sisi lain, menggunakan keterikatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dan objek penelitian berupa karyawan bank. Adapun penelitian Limon (2022) meneliti kepemimpinan pemberdayaan pada guru dengan komitmen organisasi sebagai satu-satunya variabel mediasi. Variasi ini menunjukkan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya berfokus pada konteks sektor privat atau pendidikan, tanpa eksplorasi mendalam pada sektor publik seperti penyuluh KB.

Penelitian ini menawarkan kontribusi yang unik dengan menggabungkan keterikatan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk memahami hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja penyuluh KB. Objek penelitian ini, yaitu penyuluh KB yang bekerja di bawah BKKBN, menambah kekhususan studi ini karena berbeda dari objek penelitian sebelumnya yang mencakup sektor perusahaan, perbankan dan pendidikan. Selain itu, variabel terikat berupa kinerja penyuluh KB yang menjadi fokus penelitian memberikan perspektif baru terkait efektivitas kepemimpinan pemberdayaan dalam meningkatkan performa individu pada sektor publik, khususnya dalam program keluarga berencana. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik dan memberikan implikasi praktis bagi peningkatan kinerja dalam organisasi sektor publik.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian empiris dengan judul: Dampak Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dengan Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB?
2. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja?
3. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap komimen organisasi?
4. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB?
5. Apakah komimen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB?
6. Apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh KB?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh KB?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB

2. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja
3. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap komimen organisasi
4. Untuk menganalisis apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB
5. Untuk menganalisis apakah komimen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB
6. Untuk menganalisis apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh KB
7. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh KB

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur mengenai pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks sektor publik. Dengan menggabungkan keterikatan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini dapat menawarkan perspektif baru yang belum banyak dieksplorasi dalam studi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademis bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mendalami hubungan serupa dalam konteks yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi para pemangku kebijakan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) khususnya Provinsi Sumatera Barat untuk mengoptimalkan strategi kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja penyuluh KB. Dengan memahami peran keterikatan kerja dan komitmen organisasi, BKKBN dapat merancang program pemberdayaan yang lebih efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini juga dapat membantu penyuluh KB dalam memahami pentingnya keterlibatan mereka secara emosional dan komitmen terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka di lapangan.