

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PENYULUH KB TERHADAP KUALITAS LAYANAN KADER  
DI KECAMATAN SUKOSEWU KABUPATEN BOJONEGORO**

**Sundari**

[sundari.alfaqih@gmail.com](mailto:sundari.alfaqih@gmail.com)

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

**Hadi Susanto**

**Arini Sulistyowati**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to directly analyze the influence of motivation, competence, and training factors on the performance of family planning counselors. To analyze the influence of indirect factors of competence motivation, training on the performance of family planning counseling through the quality of cadre services. This type of research is explanatory research. This research uses a quantitative research approach. The population of this research is all family planning program cadres in Sukosewu sub-district. Bojonegoro with 116 people. Sampling technique using total sampling so that the sample in this study was 116 people. To do data analysis using path analysis. The results showed that motivation, competence and training directly had a significant effect on the performance of family planning counselors in Sukosewu District, Bojonegoro Regency. Competency motivation has an influence on the performance of family planning counseling through the quality of cadre services. Only training variables that have no influence on the quality of cadre services in Sukosewu District, Bojonegoro Regency through the performance of family planning counseling.*

**Keywords:** *motivation, competence, training, performance, service quality*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara langsung pengaruh faktor motivasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja penyuluh KB. Untuk menganalisis pengaruh faktor secara tidak langsung motivasi kompetensi, pelatihan terhadap kinerja penyuluhan KB melalui kualitas layanan kader. Jenis penelitian ini *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh kader program KB di kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 116 orang. Teknik pengambilan saampel dengan menggunakan *total sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 116 orang. Untuk melakukan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Motivasi kompetensi secara mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluhan KB melalui kualitas layanan kader. Hanya variabel pelatihan yang secara tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas layanan kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro melalui kinerja penyuluhan KB.

Kata kunci: motivasi, kompetensi, pelatihan, kinerja dan kualitas layanan

## PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan merupakan suatu fenomena yang unik, sebab dimensi dan indikatornya dapat berbeda diantara orang-orang yang terlibat dalam pelayanan. Menurut Azwar untuk mengatasi perbedaan diatas seharusnya yang dipakai sebagai pedoman adalah hakikat dasar dari penyelenggaraan pelayanan kesehatan, yaitu memenuhi kebutuhan dan tuntutan para pemakai jasa pelayanan (Azwar dalam Husein, 2010). Kualitas pelayanan menunjuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan setiap pengguna layanan. Azwar dalam Husein juga menjelaskan bahwa terpenuhi tidaknya kebutuhan dan tuntutan pemakai jasa pelayanan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kualitas pelayanan adalah yang menunjukkan pada tingkat kesempurnaan pelayanan dalam menimbulkan rasa puas pada diri setiap konsumen.

Kualitas pelayanan yang baik merupakan hal sangat penting, tanpa adanya pelayanan yang tepat tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat terlaksana. Oleh karena itu kualitas pelayanan harus meliputi lima dimensi yang dikembangkan oleh Berry dalam Chandra (2005:133) yang terdiri dari bukti fisik (*tangibles*), reliabilitas (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan empati (*empathy*). Kualitas Layanan tersebut dapat diterapkan pada Kader Program Keluarga Berencana (KB)

Pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) pada era reformasi dipengaruhi oleh berbagai perubahan lingkungan strategis. Paradigma baru dalam sistem pemerintahan Indonesia yang tertuang pada UU Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diubah menjadi UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan terakhir diubah dengan UU Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah

telah mengubah posisi program keluarga berencana sebelumnya menjadi kewenangan pemerintah pusat, kini eksistensinya sepenuhnya menjadi keputusan pemerintah kabupaten/kota termasuk perubahan pengelolaan program di lapangan. Perubahan paradigma ini otomatis berimplikasi pada perubahan sistem dan manajemen program pelayanan KB yang tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan daerah. Kondisi ini mengharuskan daerah memiliki kesiapan yang matang dalam melayani masarakat termasuk dalam program pelayanan KB baik secara pemberian pengetahuan tentang perlunya ikut dalam program KB dalam menjaga membeludaknya jumlah penduduk. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah khususnya yang berkaitan dengan program KB Nasional/BKKBN, maka Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera merupakan salah satu aturan wajib pemerintah.

Tantangan yang dihadapi adanya desentralisasi membuat kebijakan nasional tidak serta merta dapat diterima di masing-masing daerah, anggaran yang terbatas membuat sosialisasi KB kurang efektif dalam melakukan penyuluhan terhadap masarakat, dan image masarakat harus diubah tidak lagi membatasi kelahiran namun meningkatkan kualitas manusia, dan mensinergikan program Keluarga Berencana dengan pandangan agama yang masih bertentangan harus diimbangi juga dengan teori dan penyampaian yang jelas dari anggota penyuluhan KB di lapangan sehingga masarakat dapat memahami tentang pentingnya ikut program KB.

Program keluarga berencana memberikan kesempatan untuk mengatur jarak kelahiran atau mengurangi jumlah kelahiran dengan menggunakan metode kontrasepsi hormonal atau non hormonal. Upaya ini dapat bersifat sementara ataupun permanen, meskipun masing-masing jenis kontrasepsi memiliki tingkat efektifitas yang berbeda dan hampir sama (Gustikawati, 2014). Beberapa faktor yang mempengaruhi penggunaan kontrasepsi adalah pengetahuan, dukungan suami dan pengalaman KB. Semakin baik pengetahuan seseorang tentang kontrasepsi semakin rasional dalam menggunakan kontrasepsi. Pengalaman istri dalam penggunaan kontrasepsi yang dipilih merupakan hal yang tidak terlupakan. Pengalaman baik akan selalu dijadikan acuan untuk mengikuti program keluarga berencana (Gustikawati, 2014). Dukungan suami juga mempengaruhi penggunaan kontrasepsi, karena istri yang mendapat dukungan dari suami akan menggunakan kontrasepsi secara terus menerus sedangkan yang tidak mendapatkan dukungan akan sedikit yang menggunakan kontrasepsi (Aryanti, 2014).

Penyuluh Keluarga Berencana (KB) merupakan tombak pengelola KB di lapangan. Undang-undang Republik Indonesia No. 52 tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan Pembangunan Keluarga dan Peraturan Presiden No. 62 tahun 2010 tentang Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional menyatakan bahwa BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan Keluarga Berencana. Permasalahan sangat kompleks dan berkaitan satu sama lain sehingga mengakibatkan pertumbuhan penduduk menjadi tidak seimbang, permasalahan tersebut terurai seperti disuatu daerah dan kota-kota besar, umumnya masih sangat banyak masyarakat yang kurang memahami penting program keluarga berencana. Permasalahan kependudukan disuatu daerah dapat diurai seperti, ketika

penduduknya semakin banyak tingkat pendudukan yang semakin tinggi dan rendahnya kesadaran masyarakat akan program KB (keluarga berencana) dalam permasalahan pertumbuhan penduduk di Indonesia kemudian mengerucut ke Kabupaten Bojonegoro, oleh karena itu kinerja dari para penyuluh KB harus dapat ditingkatkan.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kualitas Layanan

Menurut Parasuraman yang dikutip oleh Tjiptono (2011:198) terdapat lima dimensi pokok dalam kualitas pelayanan sebagai berikut:

1. Reliabilitas (*reliability*) Berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang akurat sejak pertama kali tanpa melakukan kesalahan apapun dan menyampaikan jasanya sesuai dengan waktu yang disepakati.
2. Daya Tanggap (*Responsiveness*) Berhubungan dengan kesediaan dan kemampuan karyawan untuk membantu para konsumen dan merespon permintaan mereka, serta menginformasikan kapan jasa akan diberikan dan kemudian memberikan jasa secara cepat.
3. Jaminan (*Assurance*) Perilaku karyawan yang mampu menumbuhkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan dan perusahaan bisa menciptakan rasa aman bagi para konsumennya. Jaminan juga berarti bahwa para karyawan selalu bersikap sopan dan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menangani setiap pertanyaan atau masalah konsumen.
4. Empati (*Empathy*) Menyatakan bahwa perusahaan memahami masalah para konsumennya dan bertindak demi kepentingan konsumen, serta memberikan perhatian personal kepada para konsumen dan memiliki jam operasi yang nyaman.

5. Bukti Fisik (*Tangible*) Berkenaan dengan daya tarik fasilitas fisik, peralatan/perlengkapan yang lengkap, dan material yang digunakan perusahaan bersih, serta penampilan dari karyawan rapi.

### **Pelayanan Keluarga Berencana**

Pelayanan KB merupakan salah satu strategi untuk mendukung percepatan penurunan Angka Kematian Ibu melalui: a. Mengatur waktu, jarak dan jumlah kehamilan b. Mencegah atau memperkecil kemungkinan seorang perempuan hamil mengalami komplikasi yang membahayakan jiwa atau janin selama kehamilan, persalinan dan nifas. c. Mencegah atau memperkecil terjadinya kematian pada seorang perempuan yang mengalami komplikasi selama kehamilan, persalinan dan nifas. Peranan KB sangat diperlukan untuk mencegah kehamilan yang tidak diinginkan, unsafe abortion dan komplikasi yang pada akhirnya dapat mencegah kematian ibu.

Selain itu, Keluarga Berencana merupakan hal yang sangat strategis untuk mencegah kehamilan "Empat Terlalu" (terlalu muda, terlalu tua, terlalu sering dan terlalu banyak). Mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, upaya yang diselenggarakan di Puskesmas terdiri dari upaya kesehatan masyarakat esensial dan upaya kesehatan masyarakat pengembangan. Pelayanan Keluarga Berencana merupakan salah satu dari 5 Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial yaitu pelayanan promosi kesehatan; pelayanan kesehatan lingkungan; pelayanan kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana; pelayanan gizi; dan pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit. Begitu pula untuk di Rumah Sakit, menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perijinan Rumah Sakit, pelayanan KB merupakan pelayanan medik umum yang harus ada di RS. Dapat disimpulkan, pelayanan KB merupakan: 1.

Upaya kesehatan masyarakat esensial Puskesmas dan pelayanan medik umum di Rumah Sakit 2. Upaya pengaturan kehamilan bagi pasangan usia subur untuk membentuk generasi penerus yang sehat dan cerdas 3. Upaya pencegahan kehamilan yang tidak diinginkan 4. Memenuhi hak reproduksi klien.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2010 : 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simanjuntak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang penyuluh KB bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap penyuluh KB itu masing-masing.
- c. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d. Kerjasama  
Penyuluh KB mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- e. Inisiatif  
Penyuluh KB mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

### **Motivasi**

Penyuluh KB memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh penyuluh KB pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para penyuluh KBnya. Motivasi penyuluh KB haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Veithzal Rivai (2011:837), mendefinisikan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong

individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins dalam Priansa (2014:171), menyatakan bahwa Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Herzberg dikutip dalam Priansa (2014:171) menyatakan bahwa Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Dimensi dan indikator dalam penelitian motivasi kerja, penulis mengambil teori dua faktor Frederick Herzberg dalam Sule dan Saefullah (2010) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian, diuraikan sebagai berikut :

- a. Status penyuluh KB dalam organisasi.  
Tingkat sejauhmana instansi memberikan status yang jelas.
- b. Hubungan seorang individu dengan atasannya.  
Tingkat keharmonisan hubungan individu dengan atasan.
- c. Hubungan seorang dengan rekan-rekannya.  
Tingkat berkomunikasi yang baik dengan rekan-rekannya.
- d. Teknik penyelia yang diterapkan oleh para penyelia.  
Tingkat ketepatan teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia.
- e. Kebijakan organisasi.  
Tingkat ketepatan kebijakan organisasi.
- f. Sistem administrasi dalam organisasi.  
Tingkat ketepatan sistem administrasi di dalam instansi.
- g. Kondisi kerja.  
Tingkat dukungan kondisi kerja di instansi.
- h. Sistem imbalan yang berlaku.  
Tingkat ketepatan pada sistem imbalan yang berlaku di instansi.

## Kompetensi

Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 dikutip oleh Edy Sutrisno dalam Sandy (2013:18) "Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang penyuluh KB negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3).

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
- e. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

## Pelatihan

Mangkuprawira (2010:135) pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar penyuluh KB semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Sedangkan Veithzal Rivai (2010:211) bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan

meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Mangkunegara (2011:46) :

- a. Instuktur Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benarbenar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi :
  - 1) Menguasai materi
  - 2) Pendidikan
- b. Peserta Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.
- c. Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Indikatornya meliputi :
  - 1) Sesuai dengan kebutuhan peserta
  - 2) Penetapan sasaran
- d. Metode Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikatornya meliputi pensosialisasian tujuan.
- e. Tujuan Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan pendekatan penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan

data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2014), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ), Kinerja ( $Z$ ) dan Kualitas Layanan ( $Y$ ).

## Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Memposisikan variabel *intervening* sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* adalah sebagai berikut:

### 1. Persamaan Struktural

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Z = \rho_{ZX_1}X_1 + \rho_{ZX_2}X_2 + \rho_{ZX_3}X_3 + \rho_{ZE_1}$$

$$Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \rho_{YE_2}$$

$$Z + \rho_{YE_2}$$

Dimana:

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Pelatihan

$Z$  = Kinerja

$Y$  = Kualitas layanan

$\rho$  = Koefisien korelasi

Pada kedua persamaan tersebut terdapat *unexplained variance* yang

dimiliki oleh  $\epsilon_1$  dan  $\epsilon_2$ . Simbol  $\epsilon_1$  dan  $\epsilon_2$  digunakan untuk mewakili variabel lain yang berpengaruh terhadap Z dan Y tetapi variabel tersebut tidak dilibatkan dalam model penelitian. Dalam mengidentifikasi besarnya nilai  $\epsilon$  didapatkan dari (1-adjusted R<sup>2</sup>).

2. Menghitung Koefisien Jalur Yang didasarkan Pada Koefisien Regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara individu. Uji secara individu (parsial) ditunjukkan dalam Uji t.
4. Menyimpulkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bojonegoro.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana sebagai mana di maksud pada ayat (2) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, serta bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana dan tugas pembantuan.

### **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan terhadap Kinerja**

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analisis*) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Motivasi ( $X_1$ ) Kompetensi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ), terhadap Kinerja (Z) di Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil analisis pada *model summary* diperoleh nilai R Square yaitu sebesar 0.450 yang berarti bahwa 45% Kinerja dapat dijelaskan oleh

Motivasi dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Kompetensi ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Z) secara parsial dapat disusun persamaan hasil penelitian sebagai berikut:  $Z = 0.163X_1 + 0.178X_2 + 0.418X_3 + 0.550$ .

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.163 dan nilai t hitung sebesar 1.670 dengan nilai signifikansi sebesar 0.038, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.038 \leq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesanya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Motivasi, dengan besarnya kontribusi variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar  $0.163^2 = 0.026569$  atau sebesar 2.7%.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.178 dan nilai t hitung sebesar 1.899 dengan nilai signifikansi sebesar 0.026, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.026 ( $0.026 \leq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesanya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro .

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Kompetensi, dengan besarnya kontribusi variabel Kompetensi



terhadap Kinerja sebesar  $0.178^2 = 0.031684$  atau sebesar 3.2%.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Pelatihan terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.418 dan nilai t hitung sebesar 4.181 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.000 ( $0.000 \leq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesisnya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Pelatihan, dengan besarnya kontribusi variabel Pelatihan terhadap Kinerja sebesar  $0.418^2 = 0.174724$  atau sebesar 17,5%.

### **Pengaruh Secara Langsung Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro**

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analisis*) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) Pelatihan ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Z$ ) terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ) di Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil nilai R Square yaitu sebesar 0.424 yang berarti bahwa 42.4% kualitas layanan dapat dijelaskan oleh Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Z$ ) terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ) di Kabupaten Bojonegoro, maka dapat disusun persamaan hasil penelitian adalah sebagai berikut:  $Y = 0.241X_1 + 0.100X_2 + 0.032X_3 +$

$0.524Z + 0.576$ .

### **Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kualitas layanan**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kualitas layanan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.241 dan nilai t hitung sebesar 2.367 dengan nilai signifikansi sebesar 0.020, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.020 \leq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesisnya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Motivasi. Dengan besarnya kontribusi variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar  $0.241^2 = 0.058081$  atau sebesar 5.8%.

### **Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Kualitas layanan**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kualitas layanan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.100 dan nilai t hitung sebesar 1.021 dengan nilai signifikansi sebesar 0.033, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.033 \leq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesisnya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro .

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Kompetensi. Dengan besarnya kontribusi variabel Kompetensi terhadap Kualitas layanan sebesar  $0.100^2 = 0.01$  atau sebesar 1%.

### **Pengaruh Langsung Pelatihan terhadap**

### **Kualitas layanan**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Pelatihan terhadap Kualitas layanan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.032 dan nilai *t* hitung sebesar 0.286 dengan nilai signifikansi sebesar 0.776, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ( $0.776 \geq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesanya adalah  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang artinya bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh Pelatihan. Dengan besarnya kontribusi variabel Pelatihan terhadap Kualitas layanan sebesar  $0.032^2 = 0.001$  atau sebesar 0.1%.

### **Pengaruh Langsung Kinerja terhadap Kualitas layanan**

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kinerja terhadap Kualitas layanan diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.524 dan nilai *t* hitung sebesar 5.400 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 \leq 0.05$ ). Oleh karena itu hipotesanya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya bahwa Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kualitas layanan dapat dipengaruhi oleh Kinerja dengan besarnya kontribusi variabel Kinerja terhadap Kualitas layanan sebesar  $0.524^2 = 0.274576$  atau sebesar 27.45%.

### **Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pelatihan secara tidak Langsung terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara langsung yang sudah

dilakukan, maka pengujian hipotesis selanjutnya adalah pengujian hipotesis secara tidak langsung yaitu pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ) melalui Kinerja ( $Z$ ) di Kabupaten Bojonegoro.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja**

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) sebesar  $0.163^2 = 0.026569$  atau sebesar 2.7%, variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ) yaitu sebesar  $0.241^2 = 0.058$  atau sebesar 5.8%. dan Kinerja ( $Z$ ) terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ) sebesar  $0.524^2 = 0.274576$  atau sebesar 27.5%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kualitas layanan ( $Y$ ) melalui Kinerja ( $Z$ ) yaitu sebesar :  $0.241 + (0.163 \times 0.524) = 0.241 + 0.085 = 0.326$ .

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ) melalui Kinerja ( $Z$ ) yaitu sebesar 0.326 atau sebesar 32.6%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ( $Z$ ), dan begitupun Kinerja ( $Z$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ), begitu juga pada jalur kedua Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena baik jalur yang pertama maupun jalur yang kedua berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja**

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) sebesar  $0.178^2 = 0.031684$  atau sebesar 3.2%, pada variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kualitas layanan ( $Y$ ) yaitu sebesar  $0.100^2 =$

0.01 atau sebesar 1% dan Kinerja (Z) terhadap Kualitas layanan (Y) sebesar  $0.524^2 = 0.274576$  atau sebesar 27.5%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Z) melalui Kualitas layanan (Y), yaitu sebesar :  $0.100 + (0.178 \times 0.524) = 0.100 + 0.093 = 0.193$ .

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kualitas layanan (Y) melalui Kinerja (Z) yaitu sebesar 0.193 atau sebesar 19.3%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Z) dan pada jalur kedua Kompetensi ( $X_2$ ) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan (Y), begitu juga Kinerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan (Y), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena baik jalur pertama maupun jalur kedua mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja**

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Z) sebesar  $0.418^2 = 0.174724$  atau sebesar 17.5%, pada variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kualitas layanan (Y) yaitu sebesar  $0.032^2 = 0.001$  atau sebesar 0.1% dan Kinerja (Z) terhadap Kualitas layanan (Y) sebesar  $0.524^2 = 0.274576$  atau sebesar 27.5%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja (Z) melalui Kualitas layanan (Y), yaitu sebesar :  $0.032 + (0.418 \times 0.524) = 0.032 + 0.219 = 0.251$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kualitas layanan (Y) melalui Kinerja (Z) yaitu sebesar 0.251 atau sebesar 25.1%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Pelatihan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja (Z) dan pada jalur kedua Pelatihan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kualitas layanan (Y), selanjutnya Kinerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan (Y), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima karena jalur pertama mempunyai pengaruh yang signifikan sedangkan jalur kedua mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Motivasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Pujiyanto (2017) dan Hoirin (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi dalam penelitian ini meliputi: status penyuluh KB dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seorang dengan rekan-rekannya, teknik penyelia yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Kompetensi. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dari Pujiyanto (2017) dan Puspita (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi dalam penelitian ini meliputi pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*).

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Pelatihan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoirin (2012) yang menjelaskan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pelatihan dalam penelitian ini meliputi instuktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan.

#### **Pengaruh Langsung Motivasi, Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja terhadap Kualitas Layanan**

Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kualitas layanan dapat dipengaruhi oleh Motivasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pebriyanti (2017) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan.

Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Kompetensi. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pebriyanti (2017), hal ini dikarenakan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Pebriyanti (2017)

menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan.

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh Pelatihan.

Sebagai variabel antara, kinerja Penyuluh KB dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kualitas layanan dapat dipengaruhi oleh Kinerja Penyuluh KB. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan. Kinerja penyuluh KB dalam penelitian ini meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif Penyuluh KB.

#### **Pengaruh Tidak Langsung Motivasi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kualitas Layanan melalui Kinerja**

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan melalui Kinerja. Hal ini didasarkan pada jalur pertama Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, begitu juga pada jalur kedua Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan dan Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas layanan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh motivasi melalui kinerja Penyuluh KB.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan melalui kinerja. Hal ini didasarkan pada jalur pertama kompetensi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, begitu juga pada jalur kedua kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan dan kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh kompetensi melalui kinerja Penyuluh KB.

Pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan melalui kinerja. Hal ini didasarkan pada jalur pertama pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, akan tetapi pada jalur kedua pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan, meskipun kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada Kualitas layanan Kader di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh pelatihan melalui kinerja Penyuluh KB akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, kompetensi dan pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro.
2. Motivasi, kompetensi dan kinerja penyuluh KB secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan. Hanya variabel pelatihan yang secara langsung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan.
3. Motivasi dan kompetensi secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas layanan melalui kinerja penyuluhan KB. Hanya variabel pelatihan yang secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kualitas layanan kader melalui kinerja penyuluhan KB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sandy. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Gava Media. Yogyakarta.
- Ali Nugraha, Yeni Rachmawati. 2008. *Metode Pengembangan Sosial Emosional*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Ari, Sulistyawati, Esty Nugraheny. 2010. *Asuhan Kebidanan pada Ibu Bersalin*. Salemba Medika. Jakarta.
- Aryanti, H., 2014. Faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan kontrasepsi pada wanita kawin usia dini di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Tesis (tidak dipublikasikan), Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Udayana, Denpasar-Bali.
- BKKBN Jatim. 2015. *Cara-Cara Kontrasepsi Yang Digunakan Dewasa Ini*. <http://www.bkkbn-jatim.go.id/>. diakses pada hari Jumat Tanggal 9 Agustus 2019.
- Chandra, Budiman. 2005. *Pengantar Kesehatan Lingkungan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography) diakses pada hari Jumat Tanggal 9 Agustus 2019.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Gustikawati, D.A. 2014. Faktor Pendukung dan Penghambat Istri PUS dalam Penggunaan Alat Kontrasepsi Implant di Puskesmas 1 Denpasar Utara. Publikasi Penelitian. Denpasar: Jurusan Kesehatan Masyarakat Universitas Udaya.
- Hartanto. 2010. *Keluarga Berencana dan kontrasepsi*. Sinar Harapan. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2010. *Riset Pemasaran Dan Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Mangkuprawira, S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. 2014.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, C.J.P., dan Wikarsa, S., 2010, *Teknologi Farmasi Sediaan Tablet DasarDasar Praktis*, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sule, E. T., dan Saefullah, K. 2010. *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Kencana Predana Media Group. Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2012. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.