

**Peningkatan Kinerja dan Kompetensi Penyuluhan Keluarga Berencana
di Indonesia: Analisis Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan,
dan Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*)**



oleh:

Wahidin

9917917031

Disertasi ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA**

2020

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR

Promotor

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si

Co-Promotor

Prof. drh. M. Rizal Martua Damanik, MRepSc, Ph.D

Tanggal:

Tanggal:

NAMA**TANDA TANGAN****TANGGAL**

02-11-2020

Prof. Dr. Komarudin, M.Si

(Ketua)¹

26-10-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd

(Sekretaris)²

Nama : Wahidin

No. Registrasi : 9917917031

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

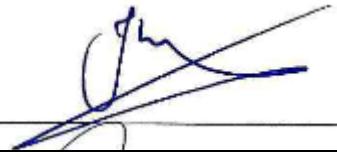
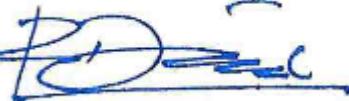
¹⁾ Rektor Universitas Negeri Jakarta²⁾ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama Mahasiswa : Wahidin

No Registrasi : 9917917031

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		26-10-2020
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris/Promotor)		23/10/2020
3.	Prof. drh. M. Rizal Martua Damanik, MRepSc, Ph.D (Kopromotor)		
4.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, SE., M.Bus (Penguji)		
5.	Agung Dharmawan Buchdadi, ST, M.M., Ph.D (Penguji)		
6.	Prof. Dr. Ir. Hapzi Ali, MM.,CMA (Penguji Luar)		

**PENINGKATAN KINERJA DAN KOMPETENSI PENYULUH KELUARGA
BERENCANA DI INDONESIA: ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PELATIHAN, DAN KETERIKATAN
PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*)**

Abstrak

Pasca diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, membawa perubahan strategis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN), kalau sebelumnya Penyuluhan KB dikelola oleh Pemerintah Kabupaten/Kota, mulai tahun 2018 kewenangan pengelolaan beralih ke BKKBN. Sedangkan masalah yang dihadapi dalam Penelitian ini adalah rendahnya kompetensi dan kinerja Penyuluhan KB, dimana hasil pengukuran kompetensi tahun 2017 menunjukkan sebesar 69% Penyuluhan KB dinyatakan tidak kompeten, sementara kinerjanya selama periode tahun 2018 hanya sebesar 70,8%.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model peningkatan kinerja Penyuluhan KB dengan menganalisis kompetensi, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai (*employee engagement*). Kebaruan dari penelitian ini adalah menemukan model peningkatan kinerja Penyuluhan KB melalui variabel kompetensi, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai (*employee engagement*) dengan jalur pelatihan pada indikator perilaku sebagai *loading factor* tertinggi yaitu 0,948. Penelitian ini juga mengembangkan indikator keterikatan pegawai yang awalnya ada tiga yaitu: kesungguhan, dedikasi, dan penghayatan kemudian ditambahkan indikator penerimaan di tempat kerja dan rasa memiliki. Disamping itu, Penelitian ini menggunakan populasi secara nasional di Indonesia dan belum ditemukan penelitian sejenis dengan populasi secara nasional pada suatu negara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausatif dengan analisis multivariat dan alat bantu SEM AMOS. Penarikan sampel dilakukan dengan *proporsional random sampling* berjumlah 397 responden Penyuluhan KB yang tersebar secara proporsional seluruh Provinsi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dilakukan uji coba untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : model peningkatan kinerja Penyuluhan KB yang signifikan adalah meningkatkan kompetensi, kepemimpinan transformasional, pelatihan dan keterikatan pegawai (*employee engagement*).

Kata kunci: Kinerja, Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Keterikatan Pegawai.

**THE IMPROVEMENT OF PERFORMANCE AND COMPETENCE OF FAMILY
PLANNING FIELD WORKERS IN INDONESIA: ANALYSIS OF TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP, TRAINING,
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT**

Abstract

After the enactment of the Law of the Republic of Indonesia number 23 of 2014 on Local Government, there are strategic changes in human resources management of the National Agency of Population and Family Planning (BKKBN). Previously, family planning field workers (Penyuluhan Keluarga Berencana, abbreviated PKB) was managed by the district/ municipality. In 2018, the authority was transferred back to central government casu quo BKKBN. The main problems in this study are the low competence and performance of PKB, where the results of competency test in 2017 showed 69% of PKB were declared incompetent, while their performance during the period of 2018 was only 70.8%. This aim of this research to find a model of improving the performance of Family Planing Field Workers by analyzing competencies, transformational leadership, training and employee engagement. The novelty of this study is to find a model of improving the performance of Family Planning Field Workers Extension through competency variables, transformational leadership, training and employee engagement with training pathways on behavioral indicators as the highest loading factor is 0.948. This research also developed indicators of employee attachment that initially there were three namely: sincerity, dedication, and delusion then added indicators of acceptance in the workplace and a sense of possess. In addition, this research uses the population nationally in Indonesia and there has not been any similar research with the population nationally in a country. The study used a causative quantitative approach to multivariate analysis with SEM AMOS tools. The withdrawal of samples was carried out with proportional random sampling of 397 respondents of Family Planning Field Workers who were spread proportionally throughout the Province in Indonesia. This study used questionnaires and conducted trials to find out the level of validity and reality.

The results showed that: a significant model of improvement in kb extension performance is improving competency, transformational leadership, training and employee engagement.

Keywords: Performance, Competence, Transformational Leadership, Employee Engagement, and Training.

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Wahidin

Nomor Registrasi : 9917917031

Judul Disertasi : Peningkatan Kinerja dan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana di Indonesia: Analisis Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*).

Menyatakan bahwa Tulisan dalam disertasi ini merupakan hasil Penelitian penulis, data dan Tulisan ini bukan hasil karya orang lain, ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar benarnya, tanpa tekanan dari pihak mana pun. Penulis bersedia menanggung konsekuensi hukum apabila ditemukan kesalahan dalam pernyataan ini.

Jakarta, Agustus 2020

Penulis,



Wahidin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena dengan berbagai keterbatasan, akhirnya disertasi dengan judul : **Peningkatan Kinerja dan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana di Indonesia : Analisis Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Keterikatan Pegawai (*employee engagement*)**, dapat diselesaikan. Disertasi disusun sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Doktor bidang Ilmu Manajemen kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Disadari sepenuhnya bahwa menyusun sebuah disertasi tidaklah mudah karena dibutuhkan referensi yang *update* dan terakreditasi.

Oleh karena itu dalam penulisan disertasi ini banyak masukan dan pengayaan yang diperoleh dari berbagai pihak. Sehingga dalam kesempatan ini tidak lupa saya haturkan terimakasih tak terhingga kepada Prof. Dr. Komarudin, M.Si sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof Dr. Nadiroh, M.Pd sebagai Direktur Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof Dr. Hamidah, SE.,M.Si sebagai Koordinator Program Studi IM-MSDM sekaligus sebagai Promotor dan Prof. drh. M. Rizal Martua Damanik, MRepSc., Ph.D selaku Co-promotor sekaligus Deputi Bidang Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan BKKBN yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan disertasi ini. Ucapan terimakasih juga kepada Ibu Dr. Hj. Umi Kaltum, S.E, M.S dari Universitas Padjadjaran Bandung yang telah menelaah disertasi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Ucapan terimakasih juga saya haturkan kepada Prof. Dr. Ahman Sya, Prof. Dedi Purwana, E.S, SE., M.Bus dan Agung Dharmawan Buchdadi, ST, MM., Ph.D, Prof. Dr. Ir.Hapzi Ali, MM.,CMA sebagai penguji ujian yang dengan sabar

memberikan arahan, masukan dan bimbingan untuk melengkapi penulisan disertasi ini.

Terimakasih tak terhingga juga disampaikan kepada Kepala BKKBN Dr. (H.C) dr. Hasto Wardoya, Sp.Og (K) dan unsur Pimpinan BKKBN serta seluruh staf Direktorat Bina Penggerakan Lini Lapangan yang telah mempermudah proses perizinan dan bantuan dalam pengumpulan data sekunder, serta para Penyuluhan KB diseluruh Indonesia yang telah berkenan menjadi responden Penelitian ini.

Terimakasih juga seluruh keluarga yang selalu memberikan do'a semangat, moril dan materil serta teman seangkatan yang selalu memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran sangat dinantikan. Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan ini kami haturkan terima kasih.

Jakarta, Oktober 2020

Penulis,

Wahidin

ACKNOWLEDGEMENT

Praise to the Allah SWT, because with various limitations, finally the dissertation with the title: Improving the Performance and Competence of Family Planning Fieldworkers in Indonesia: Transformational Leadership Analysis, Training and Employee Engagement, can be resolved. The dissertation is prepared as one of the requirements for obtaining a Doctorate in Management Science with a concentration in Human Resource Management. It is fully realized that compiling a dissertation is not easy because it requires updated and accredited references.

Therefore, in writing this dissertation, many inputs and enrichments were obtained from various parties. So that on this occasion I will not forget to thank Prof. Dr. Komarudin, M.Si as Rector of the State University of Jakarta, Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd as Director of the Postgraduate Program at the State University of Jakarta, Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si as the Coordinator of the IM-MSDM Study Program as well as the Promoter and Prof. drh. M. Rizal Martua Damanik, MRepSc., Ph.D as the Co-promoter as well as the Deputy for Training, Research and Development of the BKKBN who has provided guidance and motivation in the preparation of this dissertation. Thanks also to Mrs. Dr. Hj. Umi Kaltum, SE, MS from Padjadjaran University Bandung who has reviewed this dissertation so that it can be completed well.

I would also like to thank Prof. Dr. Ahman Sya, Prof. Dedi Purwana, ES, SE., M.Bus and Agung Dharmawan Buchdadi, ST, MM., Ph.D, Prof. Dr. Hapzi Ali, MM., CMA as test examiners who patiently provide directions, input and guidance to complete the writing of this dissertation.

Many thanks are also conveyed to Dr. (H.C) dr. Hasto Wardoyo, Sp.O.G. (K) the head of BKKBN and all leadership and all staff of the Directorate of Field Line Movement Development for facilitating the licensing process and assistance in collecting secondary data, as well as family planning extension workers throughout Indonesia who have deigned to become respondents of this research.

Thank you also to all the families who always give prayer, enthusiasm, morale and material as well as classmates who always give encouragement so that they can complete their studies at Jakarta State University.

The author is fully aware that this dissertation is still far from perfect, therefore criticism and suggestions are highly anticipated. Finally, to all those who have helped in this writing, we thank you.

Jakarta, Oktober 2020

Author,

Wahidin

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Persetujuan Dewan Pengaji	ii
Persetujuan Perbaikan disertasi	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Pernyataan Bebas Plagiat	vi
Kata Pengantar	vii
Acknowledgement	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Gambar	xiv
Daftar Tabel	xv
Daftar Lampiran	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Penelitian	1
C. Masalah Penelitian	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	16
F. Signifikansi Penelitian	17
G. Keunikan Penelitian (<i>State of the Art</i>)	18
H. Kebaruan Penelitian (<i>Novelty</i>)	19
	21

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual	23
1. Kinerja	23
2. Kompetensi	31
3. Kepemimpinan Transformasional	39
4. Pelatihan	48
5. Keterikatan Pegawai (<i>employee engagement</i>)	51
	55
B. Hasil Penelitian yang Relevan	55
C. Kerangka Teoritik	
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	83
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kompetensi	90
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Melalui Kompetensi	91
4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi	92
5. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja	93
6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kompetensi	96

7. Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kompetensi	99
8. Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja	100
9. Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja melalui Kompetensi	103
D. Kerangka Konsep	104
E. Hipotesis Penelitian	106
BAB III METODE PENELITIAN	110
A. Waktu dan Tempat Penelitian	110
B. Desain Penelitian	110
C. Populasi dan Sampel	111
D. Teknik Pengumpulan Data	114
E. Teknik Analisis Data	131
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	136
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	136
1. Gambaran Distribusi Penyuluhan KB di Indonesia	136
2. Gambaran Pelatihan pada kurun waktu 2018-2019	138
B. Deskripsi Karakteristik Responden	140
1. Distribusi Responden berdasarkan wilayah	140
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	141
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	142
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	142
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	143
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	143
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	144
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Mengikuti Pelatihan	144
C. Deskripsi Variabel	145
1. Kepemimpinan Transformasional	146
2. Pelatihan	151
3. Keterikatan pegawai	154
4. Kompetensi	158
5. Kinerja Penyuluhan KB	161
D. Analisis Data	162
1. Pengembangan Model Berbasis Teori	162
2. Analisis Full Model SEM	163
3. Uji Normalitas	164
4. Uji Kecocokan Model	165
5. Hasil Evaluasi Model Pengukuran	169

6. Uji Hipotesis	172
E. Pembahasan	184
1. Interpretasi Hubungan Nilai Loading faktor model Pengukuran dan nilai rata rata	184
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Penyuluhan KB	192
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kompetensi Penyuluhan KB	195
4. Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Penyuluhan KB melalui kompetensi	198
5. Pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi Penyuluhan KB	199
6. Pengaruh kompetensi Penyuluhan KB terhadap kinerja Penyuluhan KB	201
7. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Penyuluhan KB melalui kompetensi	202
8. Pengaruh keterikatan pegawai terhadap kompetensi Penyuluhan KB	203
9. Pengaruh Keterikatan pegawai terhadap kinerja Penyuluhan KB	206
10. Pengaruh Keterikatan pegawai terhadap kinerja Penyuluhan KB melalui kompetensi	207
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	
A. Kesimpulan	210
B. Implikasi	210
C. Rekomendasi	211
Daftar Pustaka	214
	216

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sekuen Manajemen Kinerja Arsmtrong dan Baron	84
Gambar 2.2 The Triarchy Model of Employee Performance	85
Gambar 2.3 Hubungan Kepemimpinan Tranformasional dan Kinerja Tim	87
Gambar 2.4 Indikator Kinerja	95
Gambar 2.5 Model of Work Engagement	101
Gambar 2.6 Kerangka Konsep Penelitian	105
Gambar 2.9 Model Hubungan antar Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Pelatihan (X2), Keterikatan Pegawai (X3), Kompetensi (Y1) dan Kinerja Penyuluhan KB (Y2)	106
Gambar 4.1 Full Model SEM	163
Gambar 4.2 Hubungan Tingkat Kepentingan dan Kepuasan	185



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah dan Capaian Hasil Uji Kompetensi Penyuluhan KB di Indonesia Tahun 2017	5
Tabel 1.2 Kinerja Penyuluhan KB di Indonesia Tahun 2018	7
Tabel 2.1 Dimensi kinerja	27
Tabel 2.2 Review Penelitian Terdahulu	81
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	113
Tabel 3.2 Jenis dan Unit Kompetensi Penyuluhan KB	118
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional	121
Tabel 3.4 Gambaran kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional	123
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Pelatihan	125
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Keterikatan Pegawai	128
Tabel 3.7 Gambaran kisi-kisi Instrumen Keterikatan Pegawai Sebelum dan setelah Uji Coba kuesioner	130
Tabel 4.1 Distribusi Jumlah Penyuluhan KB di Indonesia Tahun 2020	137
Tabel 4.2 Jumlah Peserta Pelatihan Bagi Penyuluhan KB Tahun 2018	138
Tabel 4.3 Jumlah Peserta Pelatihan Bagi Penyuluhan KB di Indonesia Tahun 2019	139
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah	140
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	141
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	142
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	142
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	143
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	144
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	144
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi mengikuti Latihan	145
Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Variabel Kepemimpinan Transformasional	146
Tabel 4.13 Deskripsi Rerata Variabel Kepemimpinan Transformasional Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	150
Tabel 4.14 Deskripsi Jawaban Variabel Pelatihan	151
Tabel 4.15 Deskripsi Jawaban Variabel Keterikatan Pegawai	154
Tabel 4.16 Deskripsi Jawaban Variabel Kompetensi Penyuluhan KB	158
Tabel 4.17 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Penyuluhan KB	161
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	162
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	164
Tabel 4.20 Index Kesesuaian Model SEM	165
Tabel 4.21 Nilai Loading Faktor Kepemimpinan Transfromasional	169
Tabel 4.22 Nilai Loading Faktor Pelatihan	170
Tabel 4.23 Nilai Loading Faktor Keterikatan Pegawai	170
Tabel 4.24 Nilai Loading Faktor Kompetensi	171
Tabel 4.25 Nilai Loading Faktor Kinerja	171
Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis	172
Tabel 4.27 Penghitungan Pengaruh Tidak Langsung	173
Tabel 4.28 Hasil Uji Sobel	181
Tabel 4.29 Rangkuman Uji Hipotesis	183

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	223
Lampiran 2 Soal Uji Kompetensi	235
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	266
Lampiran 4 Statistik Deskriptif	279
Lampiran 5 Ouput Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	285
Lampiran 6 Rekomendasi hasil pindai kemiripan draf disertasi	298
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	301
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup	302

