

KINERJA PENYULUH KB: PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KOMPENSASI

Marsha Ayunita Irawati¹, Khasanatul Latifah²

Universitas Sains Teknologi Ekonomi Digital Indonesia

marsha.ayunita@gmail.com

Riwayat Artikel

Received : 12 Juni 2026

Revised : 20 Juni 2026

Accepted : 02 Juli 2026

Kata Kunci

Kinerja Penyuluh,
Kompensasi,
Kompetensi, Komunikasi
Interpersonal

Keyword:

Extension Worker
Performance,
Compensation,
Competence,
Interpersonal
Communication

Keberhasilan Program Keluarga Berencana (KB) sangat ditentukan oleh kinerja penyuluh lapangan sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan kompensasi terhadap kinerja penyuluh lapangan Program KB di BKKBN Provinsi Jawa Tengah. Populasi penelitian berjumlah 1.332 penyuluh KB, dengan sampel sebanyak 95 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dan teknik probability sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh, dengan nilai t hitung $5,654 > t$ tabel $1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan t hitung $4,199 > 1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan t hitung $2,357 > 1,986$ dan signifikansi $0,021 < 0,05$. BKKBN Provinsi Jawa Tengah diharapkan meningkatkan kompetensi penyuluh melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan.

Abstract.

The success of the Family Planning (KB) Program is heavily dependent on the performance of field officers, who serve as the frontline of service delivery to the community. This study aims to determine the influence of competence, interpersonal communication, and compensation on the performance of Family Planning field officers at the Central Java Provincial BKKBN. The study population consisted of 1,332 Family Planning field officers, with a sample of 95 respondents determined using the Lemeshow formula and probability sampling techniques. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that competence has a positive and significant effect on officer performance, with a calculated t -value of 5.654 (exceeding the t -table value of 1.986) and a significance level of 0.000 (below 0.05). Interpersonal communication also has a positive and significant effect on performance, with a calculated t -value of 4.199 (exceeding 1.986) and a significance level of 0.000

(below 0.05). Compensation has a positive and significant effect on performance, with a calculated t-value of 2.357 (exceeding 1.986) and a significance level of 0.021 (below 0.05). The Central Java Provincial BKKBN is expected to enhance officer competence through continuous training, workshops, and capacity-building activities.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan Program Keluarga Berencana (KB) sangat ditentukan oleh kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat. Penyuluh KB berperan dalam memberikan edukasi, pendampingan, serta penggerakan masyarakat untuk mewujudkan keluarga kecil, berkualitas, dan sejahtera. Karena itu, kinerja penyuluh menjadi faktor strategis dalam mendukung pencapaian pembangunan kependudukan dan keluarga berencana.

Di Provinsi Jawa Tengah, BKKBN menghadapi tantangan berupa luas wilayah kerja, keberagaman karakteristik masyarakat, dan tuntutan pencapaian target program. Draft penelitian menunjukkan masih terdapat indikator program yang belum mencapai target optimal. Salah satunya adalah kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need) sebesar 9,3%, lebih tinggi dibanding target 8,14%. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja penyuluh.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting karena mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Penyuluh yang memiliki kompetensi baik lebih mampu memahami tugas, menguasai teknik penyuluhan, menyelesaikan permasalahan lapangan, dan menyampaikan informasi program secara tepat. Dalam draft penelitian juga dijelaskan bahwa masih terdapat kebutuhan pengembangan kompetensi, terutama berkaitan dengan pendekatan komunikasi berbasis kearifan lokal dan pemanfaatan teknologi informasi.

Komunikasi interpersonal juga penting karena pekerjaan penyuluh menuntut interaksi langsung dengan masyarakat, rekan kerja, pimpinan, kader, dan pihak terkait. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi program KB dipahami dengan baik, membangun hubungan yang harmonis, dan meningkatkan partisipasi masyarakat. Perbedaan kemampuan komunikasi dapat menyebabkan perbedaan penerimaan masyarakat terhadap pesan program.

Selain kompetensi dan komunikasi interpersonal, kompensasi menjadi faktor organisasi yang relevan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat mendorong motivasi dan

kepuasan kerja. Dalam konteks penyuluh KB, beban kerja di wilayah binaan yang luas perlu diperhatikan bersama dengan sistem kompensasi agar kinerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Penelitian terdahulu yang dirangkum dalam draft menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Kompetensi, komunikasi, dan kompensasi pada beberapa penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi terdapat pula penelitian yang menemukan salah satu variabel tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan tersebut menjadi alasan penting untuk menguji kembali hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks penyuluh lapangan Program KB.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan kompensasi terhadap kinerja penyuluh lapangan Program KB. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi BKKBN dalam mengembangkan kompetensi, memperkuat komunikasi, dan mengevaluasi sistem kompensasi penyuluh.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Penyuluh

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kinerja penyuluh tercermin melalui kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Kinerja penyuluh menjadi ukuran penting karena tugas penyuluhan berkaitan langsung dengan keberhasilan pelaksanaan program KB di masyarakat.

Kompetensi

Kompetensi dipahami sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi yang memadai memungkinkan penyuluh memahami prosedur program, menggunakan metode penyuluhan yang tepat, menyelesaikan permasalahan, dan menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran pesan antara individu yang memungkinkan adanya umpan balik. Dalam pekerjaan penyuluh, komunikasi interpersonal tercermin melalui keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Komunikasi yang efektif membantu penyuluh menyampaikan informasi KB dengan jelas sekaligus memahami kebutuhan dan kondisi masyarakat.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan dan kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi dalam penelitian ini meliputi kesesuaian gaji, tunjangan dan insentif, penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan kompetensi, kesesuaian dengan beban kerja, dan keadilan kompensasi.

Hipotesis

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh lapangan Program KB.
- H2: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh lapangan Program KB.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh lapangan Program KB.
- H4: Kompetensi, komunikasi interpersonal, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh lapangan Program KB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah seluruh penyuluh Keluarga Berencana yang terdaftar di BKKBN Provinsi Jawa Tengah sebanyak 1.332 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 93,016 dan dibulatkan menjadi 95 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan simple random sampling.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert. Variabel independen terdiri atas kompetensi (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja penyuluh (Y). Analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Variabel	Indikator utama
Kompetensi (X1)	Pengetahuan; keahlian; sikap
Komunikasi interpersonal (X2)	Keterbukaan; empati; dukungan; sikap positif; kesetaraan
Kompensasi (X3)	Gaji; tunjangan/insentif; penghargaan; pengembangan; kesesuaian beban kerja; keadilan
Kinerja penyuluh (Y)	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; tanggung jawab;

	kerja sama
--	------------

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 95 penyuluh lapangan Program KB. Berdasarkan usia, 10 responden berusia di bawah 30 tahun, 30 responden berusia 30–40 tahun, 46 responden berusia 41–50 tahun, dan 9 responden berusia di atas 50 tahun. Berdasarkan pendidikan, 7 responden berpendidikan SMA/ sederajat, 25 responden Diploma (D3), dan 63 responden Sarjana (S1). Berdasarkan masa kerja, 32 responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 45 responden 5–10 tahun, dan 13 responden lebih dari 10 tahun. Data pada draft menunjukkan sebagian besar responden berada pada kelompok usia 41–50 tahun, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja 5–10 tahun.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	<30 tahun	10	10,5%
Usia	30–40 tahun	30	31,6%
Usia	41–50 tahun	46	48,4%
Usia	>50 tahun	9	9,5%
Pendidikan	SMA/ sederajat	7	7,4%
Pendidikan	D3	25	26,3%
Pendidikan	S1	63	66,3%
Masa kerja	<5 tahun	32	33,7%
Masa kerja	5–10 tahun	45	52,6%
Masa kerja	>10 tahun	13	13,7%

Statistika Deskriptif

Variabel	Rata-rata indeks (1–5)	Keterangan
Kompetensi	4,35	Tinggi secara skor deskriptif
Komunikasi interpersonal	4,30	Tinggi secara skor deskriptif
Kompensasi	4,13	Tinggi secara skor deskriptif
Kinerja penyuluh	4,23	Tinggi secara skor deskriptif

Rata-rata kompetensi sebesar 4,35 menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kemampuan yang dimiliki. Komunikasi interpersonal memperoleh rata-rata 4,30, sedangkan kompensasi memperoleh rata-rata 4,13. Kinerja penyuluh memperoleh rata-

rata 4,23. Nilai-nilai tersebut menunjukkan kecenderungan jawaban responden yang positif pada skala 1–5.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,193 + 0,415X_1 + 0,389X_2 + 0,191X_3$. Koefisien seluruh variabel independen bertanda positif, yang berarti peningkatan kompetensi, komunikasi interpersonal, dan kompensasi diikuti peningkatan kinerja penyuluh.

Variabel	Koefisien B	t-hitung	Sig.	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,415	5,654	0,000	H1 diterima
Komunikasi interpersonal (X2)	0,389	4,199	0,000	H2 diterima
Kompensasi (X3)	0,191	2,357	0,021	H3 diterima

Uji simultan menghasilkan F sebesar 99,402 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi interpersonal, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Nilai *R Square* dalam *tabel model summary* adalah 0,766 dengan *Adjusted R Square* 0,758. Namun, uraian draft menyebutkan angka koefisien determinasi 0,875 dan kontribusi 87,5%. Karena terdapat ketidaksesuaian antara tabel dan narasi, artikel ini menggunakan angka tabel, yaitu *R Square* 0,766, sehingga 76,6% variasi kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 23,4% dijelaskan faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Penyuluh

Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Koefisien sebesar 0,415 merupakan koefisien terbesar di antara ketiga variabel dalam model. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan penyuluh dalam memahami tugas, menguasai teknik penyuluhan, menggunakan metode yang tepat, serta menunjukkan sikap bertanggung jawab menjadi faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan uraian teori dalam draft bahwa kemampuan atau kompetensi merupakan bagian penting dari kemampuan pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh dengan koefisien 0,389. Kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, menerima masukan, memahami pandangan masyarakat, memberikan dukungan, dan menggunakan

waktu kerja secara efektif membantu penyuluh menjalankan tugasnya. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian penting dari pekerjaan penyuluhan karena keberhasilan penyampaian pesan program sangat bergantung pada kualitas interaksi dengan masyarakat dan pihak terkait.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh dengan koefisien 0,191. Meskipun koefisiennya paling kecil dibandingkan dua variabel lain, hasil pengujian tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian gaji, tunjangan, insentif, penghargaan, kesempatan pengembangan, dan keadilan kompensasi tetap menjadi aspek yang perlu diperhatikan organisasi dalam mendukung kinerja penyuluh.

Pengaruh Simultan Kompetensi, Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh

Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan satu aspek. Penguatan kompetensi perlu berjalan bersama dengan komunikasi interpersonal yang efektif dan sistem kompensasi yang adil. Dengan demikian, kebijakan peningkatan kinerja penyuluh sebaiknya dilakukan secara terpadu.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel 95 responden dari populasi penyuluh KB di BKKBN Provinsi Jawa Tengah sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati pada konteks organisasi atau wilayah lain. Variabel yang digunakan juga terbatas pada kompetensi, komunikasi interpersonal, dan kompensasi, sedangkan kinerja dapat dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian angka pada bagian koefisien determinasi dalam draft, sehingga artikel ini mengacu pada angka yang tercantum pada tabel hasil analisis.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi interpersonal, dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh lapangan Program KB. Kompetensi memiliki koefisien pengaruh terbesar, diikuti komunikasi interpersonal dan kompensasi. Secara bersama-sama ketiga variabel juga berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi, penguatan komunikasi, serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh KB.

DAFTAR PUSTAKA

- Erdiansyah, E., Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 383–394.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Handoko. (2024). Rujukan tentang faktor kecakapan kompetensi sumber daya manusia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismail, et al. (2024). Penelitian komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan pada perusahaan distribusi di Karawang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetio, A. D., et al. (2025). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat.
- Sulastri. (2024). Penelitian kompensasi dan kinerja pegawai.
- Suharti, S. P. d. Gr., Siregar, & Stefhani, Y. (2025). Penelitian kompetensi dan kinerja guru.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.