

## **Pengaruh Peluang Karir, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**(Studi pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional di Provinsi Sulawesi Barat)**

**Dian Pancawaty**

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka  
dian.pancawaty@gmail.com

**Madris Madris**

Universitas Hasanuddin  
madris@fe.unhas.ac.id

**Zainur Hidayah**

Universitas Terbuka  
zainur@ecampus.ut.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to analyze the role of career opportunities, competencies, and organizational commitment on the performance of family planning counselors by including work motivation as a mediating variable at the West Sulawesi Provincial Office of the National Population and Family Planning Agency (BKKBN). This study is based on the importance of improving counselor performance in addressing the complexities of family planning services, which have not been fully explained by integrated individual and organizational factors in previous research. The study employed a quantitative approach with a sample of 205 family planning counselors selected via a survey. Data were analyzed using Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS). The results indicate that career opportunities, competencies, and organizational commitment significantly enhance family planning counselors' work motivation and performance. Furthermore, work motivation was found to act as a mediator that strengthens the influence of these three variables on performance. These findings confirm that the integration of career development factors, individual capacity, and organizational commitment is a critical determinant in improving counselors' performance. Theoretically, this study enriches the literature on public sector organizational behavior by emphasizing the mediating role of work motivation in performance models. Practically, the research results provide implications for policymakers within the BKKBN to design performance improvement strategies based on strengthening motivation and human resource development.*

*Keywords: career opportunities, competencies, organizational commitment, work motivation, family planning counselor performance.*

### **A. PENDAHULUAN**

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki mandat strategis dalam pengendalian pertumbuhan penduduk serta peningkatan kualitas keluarga melalui pelaksanaan program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana). Program ini tidak hanya berorientasi pada pengendalian

jumlah penduduk, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan ketahanan keluarga dan perencanaan kehidupan berkeluarga secara berkelanjutan. Dalam implementasinya, kegiatan penyuluhan keluarga berencana (KB) menjadi salah satu instrumen utama untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat terkait kesehatan reproduksi, perencanaan kelahiran, serta kesejahteraan keluarga (BKKBN, 2023). Keberhasilan program keluarga berencana sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan penyuluhan kepada masyarakat. Dalam hal ini, tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) berperan sebagai ujung tombak dalam menyampaikan informasi, edukasi, serta advokasi mengenai pentingnya program KB kepada masyarakat. Penyuluh KB tidak hanya bertugas menyampaikan informasi mengenai metode kontrasepsi, tetapi juga berfungsi sebagai agen perubahan sosial yang mampu mendorong perubahan perilaku masyarakat menuju keluarga yang lebih terencana dan berkualitas (Handayani & Sari, 2022). Oleh karena itu, kualitas kinerja penyuluh KB menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan implementasi program pengendalian penduduk di tingkat daerah.

Pelaksanaan program keluarga berencana di provinsi Sulawesi Barat masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan sosial. Kondisi geografis wilayah yang didominasi oleh daerah pegunungan dan wilayah kepulauan menyebabkan akses terhadap layanan kesehatan reproduksi dan pelayanan KB menjadi relatif terbatas. Selain itu, tingkat pendidikan masyarakat yang masih relatif rendah juga berpengaruh terhadap tingkat pemahaman masyarakat mengenai pentingnya program keluarga berencana. Faktor sosial budaya juga menjadi tantangan tersendiri, di mana sebagian masyarakat masih memandang bahwa memiliki banyak anak merupakan simbol keberkahan dan kebanggaan dalam keluarga (Badan Pusat Statistik, 2024). Kondisi tersebut berpotensi menghambat upaya pengendalian jumlah penduduk dan memperlambat pencapaian target program KB di daerah.

Permasalahan tersebut tercermin dari capaian beberapa indikator kinerja utama program kependudukan dan keluarga berencana di Provinsi Sulawesi Barat yang masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat tahun 2024, terdapat beberapa indikator strategis yang belum tercapai, di antaranya Total Fertility Rate (TFR), Modern Contraceptive Prevalence Rate (mCPR), serta persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (Unmet Need). Total Fertility Rate (TFR) merupakan indikator yang menggambarkan rata-rata jumlah anak yang dilahirkan oleh seorang perempuan selama masa reproduksinya apabila mengikuti pola fertilitas pada saat perhitungan dilakukan. Indikator ini sering digunakan untuk menilai keberhasilan program pengendalian kelahiran di suatu

wilayah (Todaro & Smith, 2020). Target TFR di Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2024 ditetapkan sebesar 2,49 anak per perempuan usia subur (15–49 tahun). Namun, berdasarkan hasil Pemutakhiran Pendataan Keluarga tahun 2024, capaian TFR di Sulawesi Barat tercatat sebesar 2,50. Meskipun secara umum menunjukkan tren penurunan dalam beberapa tahun terakhir, angka tersebut masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh BKKBN. Selain indikator TFR, capaian Modern Contraceptive Prevalence Rate (mCPR) juga menunjukkan hasil yang belum optimal. mCPR merupakan indikator yang menunjukkan persentase pasangan usia subur yang menggunakan metode kontrasepsi modern, seperti pil, suntik, implant, kondom, maupun metode sterilisasi (BKKBN, 2023). Pada tahun 2024, target mCPR di Provinsi Sulawesi Barat ditetapkan sebesar 57,10 persen, namun realisasi capaian hanya sebesar 53,70 persen. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan kontrasepsi modern oleh masyarakat masih relatif rendah.

Permasalahan lain yang juga menjadi perhatian adalah tingginya angka kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi atau Unmet Need. Indikator ini menggambarkan persentase pasangan usia subur yang sebenarnya tidak menginginkan kehamilan atau ingin menjarangkan kelahiran, tetapi tidak menggunakan metode kontrasepsi apapun (United Nations, 2022). Pada tahun 2024, angka Unmet Need di Sulawesi Barat tercatat sebesar 16,00 persen, lebih tinggi dibandingkan target yang ditetapkan yaitu 13,20 persen. Tingginya angka Unmet Need menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kebutuhan masyarakat terhadap layanan KB dengan akses serta pemanfaatan layanan tersebut. Belum optimalnya capaian berbagai indikator kinerja program keluarga berencana tersebut menunjukkan bahwa implementasi program KB di Sulawesi Barat masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah kinerja penyuluh KB sebagai pelaksana utama kegiatan penyuluhan di lapangan. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi secara efektif dan efisien (Onsardi & Finthariasari, 2022). Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, kreativitas, serta komitmen kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja

penyuluh KB. Selain motivasi kerja, peluang karir juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Peluang karir yang jelas akan memberikan harapan bagi pegawai untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki (Armstrong, 2021). Pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam organisasi (Jannah et al., 2023). Namun demikian, dalam praktiknya peluang pengembangan karir bagi penyuluh KB seringkali menghadapi keterbatasan, terutama terkait dengan jumlah formasi jabatan fungsional yang tersedia.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja penyuluh KB adalah kompetensi kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Penyuluh KB dituntut memiliki kompetensi yang memadai dalam bidang komunikasi, edukasi kesehatan reproduksi, serta pemberdayaan masyarakat. Kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan diri penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhan serta meningkatkan kualitas interaksi dengan masyarakat (Masrurroh et al., 2023). Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Suwanto et al., 2024).

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja maupun motivasi kerja pegawai. Beberapa penelitian menemukan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Wijaya et al., 2021; Wardana & Prasetyo, 2022), sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda atau tidak signifikan (Prasetyo & Hasanah, 2022). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris (empirical gap) yang masih memerlukan kajian lebih lanjut. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh KB merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi program keluarga berencana di daerah. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk menganalisis pengaruh peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh KB, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam meningkatkan efektivitas implementasi program keluarga berencana di Indonesia.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Peluang Karir**

Peluang karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan proses pengembangan individu dalam organisasi melalui jalur karir yang terstruktur. Dalam perspektif organisasi, pengembangan karir merupakan upaya sistematis yang dirancang untuk membantu pegawai meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Jalur karir (career path) pada dasarnya menggambarkan hubungan antara satu posisi jabatan dengan jabatan lainnya dalam suatu organisasi yang disusun secara hierarkis berdasarkan kompleksitas tugas, tanggung jawab, serta tingkat kompetensi yang dibutuhkan. Secara konseptual, peluang karir dapat dipahami sebagai kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk berkembang melalui promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab, maupun pengembangan kompetensi profesional. Jasman dan Yantony (2021) menjelaskan bahwa peluang karir merupakan suatu sistem yang mengatur kemajuan karir pegawai secara vertikal dalam organisasi melalui serangkaian tugas dan tanggung jawab yang semakin kompleks. Dengan adanya peluang karir yang jelas, pegawai akan memiliki arah pengembangan profesional yang lebih terstruktur sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta komitmen terhadap organisasi.

Menurut Suyono (2022), peluang karir merupakan suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, Wijaya et al. (2021) menyatakan bahwa peluang karir merupakan jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lainnya dalam struktur organisasi sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai perkembangan karir seorang pegawai. Dalam perspektif teori manajemen modern, peluang karir tidak hanya berkaitan dengan promosi jabatan, tetapi juga mencakup berbagai bentuk pengembangan karir seperti pelatihan, peningkatan kompetensi, rotasi jabatan, serta kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas. Penelitian internasional menunjukkan bahwa organisasi yang menyediakan peluang karir yang jelas cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang lebih tinggi (De Vos & Cambré, 2017). Dengan demikian, peluang karir dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kompetensi mencerminkan kombinasi

antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Dalam konteks organisasi, kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi, kemampuan analitis, serta kemampuan interpersonal yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Menurut Masruroh et al. (2023), kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Qomari dan Claudia (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.

Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ariwibowo et al. (2022) serta Nugraha et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Selain itu, penelitian internasional yang dilakukan oleh Boyatzis (2018) menegaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam mencapai kinerja unggul dalam organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa memiliki organisasi serta bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat, tingkat kehadiran yang lebih baik, serta kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen rendah. Robbins dan Judge menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara pegawai dengan organisasi yang mempengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan

kinerja pegawai karena pegawai merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi (Suwanto et al., 2024).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Patta et al. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga berkaitan erat dengan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat karena mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Penelitian Riyanto dan Hadiyanti (2020) serta Putra dan Setiawan (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja pegawai. Arsawan et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, lebih bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Penelitian Zameer et al. (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang sama juga ditemukan oleh Muogbo dan Uju (2015) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, penelitian Qomari dan Claudia (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai karena motivasi menjadi pendorong utama individu dalam mencapai target kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan berbagai faktor organisasi seperti peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai

dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi kerja, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti peluang pengembangan karir, kompetensi, serta komitmen organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jannah et al. (2023) menemukan bahwa peluang karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan tanggung jawab kerja. Selain itu, penelitian Ariwibowo et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Sementara itu, penelitian Patta et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan berbagai kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat hubungan antara peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi dengan kinerja penyuluh keluarga berencana.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel melalui analisis statistik yang terukur dan objektif. Menurut Creswell, penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel dan analisis hubungan antar variabel menggunakan prosedur statistik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian

eksplanatori digunakan karena penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti (Hair et al., 2021). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode PLS-SEM dipilih karena memiliki kemampuan menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan serta dapat digunakan pada model penelitian yang kompleks dengan jumlah sampel yang relatif terbatas (Hair et al., 2019).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang berada di bawah koordinasi Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan data Sistem Informasi Keluarga (SIGA) BKKBN tahun 2025, jumlah penyuluh keluarga berencana yang terdaftar di Provinsi Sulawesi Barat adalah sebanyak 421 orang yang tersebar di enam kabupaten, yaitu Pasangkayu, Mamuju, Mamasa, Polewali Mandar, Majene, dan Mamuju Tengah .

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi dengan tingkat kesalahan tertentu (Sugiyono, 2022). Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 205 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang dilakukan dengan mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing-masing strata wilayah. Teknik ini dipilih agar setiap wilayah kabupaten memiliki representasi sampel yang proporsional sesuai dengan jumlah penyuluh KB yang ada.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel peluang karir, kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja penyuluh keluarga berencana. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin yang terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert merupakan salah satu teknik pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden secara sistematis (Sekaran & Bougie, 2016).

Setiap alternatif jawaban diberikan skor antara 1 sampai 5, di mana skor tertinggi menunjukkan tingkat persetujuan yang paling kuat terhadap pernyataan yang diberikan. Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi sikap responden sehingga dapat dianalisis secara statistik.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kombinasi beberapa metode untuk memperoleh data yang komprehensif dan akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian, yaitu penyuluh keluarga berencana yang berada di bawah koordinasi Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Barat, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen resmi, laporan instansi, serta sumber literatur yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan **kuesioner terstruktur** yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian, yaitu peluang karir, kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja penyuluh keluarga berencana. Kuesioner diberikan kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Penggunaan kuesioner dalam penelitian kuantitatif dinilai efektif karena memungkinkan peneliti mengumpulkan data dari responden dalam jumlah besar secara sistematis dan terstandarisasi (Sekaran & Bougie, 2016). Selain itu, instrumen kuesioner juga memungkinkan pengukuran variabel secara kuantitatif sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Selain melalui kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi langsung di lingkungan kerja penyuluh keluarga berencana. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi lapangan serta aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas penyuluh keluarga berencana. Melalui observasi, peneliti dapat memahami konteks sosial dan organisasi yang melatarbelakangi pelaksanaan program keluarga berencana di wilayah penelitian.

Selanjutnya, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian, seperti laporan kegiatan, data jumlah penyuluh keluarga berencana, serta dokumen resmi dari Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat dan Sistem Informasi Keluarga (SIGA). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data primer serta memberikan informasi tambahan yang dapat memperkuat analisis penelitian (Creswell &

Creswell, 2018). Dengan menggabungkan beberapa teknik pengumpulan data tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memperoleh data yang valid dan reliabel sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara peluang karir, kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja penyuluh keluarga berencana.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode PLS-SEM digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten dengan indikatornya secara simultan serta untuk menguji hubungan kausal antar variabel dalam model penelitian.

Menurut Hair et al. (2019), PLS-SEM merupakan teknik analisis multivariat yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar konstruk laten serta menguji model penelitian yang bersifat kompleks.

Analisis PLS dilakukan melalui dua tahap evaluasi model, yaitu:

#### **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu convergent validity, discriminant validity, serta Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dinyatakan valid apabila nilai faktor loading lebih besar dari **0,70** dan nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Hair et al., 2019). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70 (Abdillah & Jogiyanto, 2021).

#### **Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square ( $R^2$ ) yang menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui nilai path coefficient dan t-statistic yang diperoleh melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Hipotesis penelitian dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic  $\geq 1,96$  atau nilai p-value  $\leq 0,05$  pada tingkat signifikansi 5%. Selanjutnya, pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan pendekatan Sobel Test untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel intervening (Ghozali, 2018). Uji mediasi ini digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam

hubungan antara peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada penyuluh Keluarga Berencana (KB) yang berada di bawah koordinasi Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 421 penyuluh KB, dan melalui pendekatan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 205 responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 30–39 tahun sebanyak 42%, diikuti usia 40–50 tahun sebesar 36,6%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh KB berada pada usia produktif yang secara psikologis dan profesional memiliki pengalaman serta stabilitas kerja yang cukup baik.

Dilihat dari jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 52,69%, sedangkan laki-laki sebesar 47,31%. Hal ini menggambarkan bahwa profesi penyuluh KB masih banyak diisi oleh tenaga perempuan yang memiliki kedekatan sosial dengan masyarakat dalam kegiatan penyuluhan keluarga berencana. Dari aspek pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebesar 47,8%, diikuti SMA/ sederajat sebesar 31,7%, serta diploma sebesar 17%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia penyuluh KB cukup baik karena sebagian besar telah memiliki pendidikan tinggi yang relevan dengan tugas penyuluhan di masyarakat. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun sebesar 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh KB di lingkungan BKKBN Provinsi Sulawesi Barat memiliki pengalaman yang cukup panjang dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan program keluarga berencana di masyarakat.

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Penilaian responden terhadap variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Variabel yang dianalisis meliputi peluang karir, kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja penyuluh. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel peluang karir memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,68 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa organisasi telah memberikan kesempatan yang cukup baik dalam

pengembangan karir, baik melalui kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun loyalitas pegawai. Selanjutnya variabel komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70 yang juga berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh KB memiliki keterikatan emosional, loyalitas, serta tanggung jawab moral yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 yang menunjukkan kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyuluh KB memiliki dorongan kerja yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain balas jasa yang diterima, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, pengakuan dari atasan, serta makna pekerjaan itu sendiri bagi penyuluh KB. Adapun variabel kinerja penyuluh KB memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh KB mampu melaksanakan tugas penyuluhan secara efektif, mulai dari kegiatan edukasi kepada masyarakat hingga pelaksanaan program pembangunan keluarga dan kependudukan di wilayah kerja masing-masing.

### **Hasil Analisis SEM-PLS**

Analisis SEM-PLS digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,299 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,294, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,395. Selanjutnya pada pengujian terhadap variabel kinerja penyuluh, diperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,355. Komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,301, peluang karir sebesar 0,128, sedangkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,207 terhadap kinerja penyuluh KB. Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh KB.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Peluang Karir terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh KB. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin jelas dan terbuka kesempatan

pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, peningkatan status pekerjaan, maupun kesempatan pengembangan kompetensi dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan karir yang menyatakan bahwa peluang karir memberikan harapan masa depan bagi pegawai sehingga meningkatkan motivasi untuk bekerja secara optimal. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Aspita dan Sugiono (2022) serta Wijaya et al. (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi sektor publik, pengembangan karir memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Studi internasional oleh De Vos dan Cambré (2017) menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir yang jelas mampu meningkatkan komitmen dan motivasi pegawai dalam organisasi publik.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh penyuluh, maka semakin tinggi pula motivasi mereka dalam melaksanakan tugas penyuluhan.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Penyuluh KB yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas penyuluhan kepada masyarakat sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan kinerja yang unggul. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja pegawai (Wardana & Prasetyo, 2022; Arifin & Zulganef, 2025).

Selain itu penelitian internasional oleh Boyatzis (2018) juga menunjukkan bahwa kompetensi profesional merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi modern.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi mereka dalam bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, keterlibatan, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi.

Penyuluh KB yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Penelitian ini juga didukung oleh temuan Rohman et al. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian internasional oleh Meyer et al. (2002) juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta tingkat kinerja yang lebih baik.

### **Pengaruh Peluang Karir terhadap Kinerja Penyuluh**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan promosi dan pengembangan karir dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Penyuluh yang melihat adanya kesempatan untuk berkembang dalam organisasi akan terdorong untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk investasi terhadap masa depan karir mereka. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yusuff (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh**

Kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja penyuluh KB. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki koefisien pengaruh sebesar 0,355 terhadap kinerja penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan komunikasi yang baik akan lebih efektif dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan kepada masyarakat. Penelitian internasional oleh Armstrong dan Taylor (2020) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja organisasi.

### **Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam menjembatani hubungan antara faktor organisasi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta komitmen yang lebih kuat dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan

organisasi. Penelitian internasional oleh Deci dan Ryan (2017) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja serta kinerja penyuluh Keluarga Berencana (KB) pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh KB. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya kejelasan jenjang karir, kesempatan promosi, serta peluang pengembangan diri mampu mendorong peningkatan semangat kerja dan memberikan harapan bagi penyuluh KB untuk berkembang secara profesional dalam organisasi. Dengan demikian, semakin terbuka kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh penyuluh KB dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh KB. Temuan ini menunjukkan bahwa penyuluh yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang memadai cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas penyuluhan di masyarakat. Kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga memberikan dorongan psikologis yang kuat bagi penyuluh untuk bekerja secara lebih optimal. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh penyuluh KB, maka semakin besar pula motivasi kerja yang dimilikinya dalam mendukung keberhasilan program kependudukan dan keluarga berencana.

Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap organisasi mampu meningkatkan dorongan kerja penyuluh KB. Penyuluh yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diembannya serta memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor psikologis yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja penyuluh KB.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan maupun pengembangan karir dapat mendorong penyuluh KB untuk meningkatkan kualitas kerja,

produktivitas, serta profesionalisme dalam melaksanakan tugas penyuluhan. Penyuluh yang melihat adanya peluang untuk berkembang dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal sebagai bentuk upaya untuk mencapai kemajuan karir di masa depan.

Kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan, keahlian, serta pengetahuan yang dimiliki oleh penyuluh KB menjadi faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas penyuluhan di lapangan. Penyuluh yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memberikan informasi yang tepat kepada masyarakat, membangun komunikasi yang efektif, serta mengelola program penyuluhan dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh KB.

Selanjutnya, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh KB yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, rasa tanggung jawab yang kuat, serta keterikatan emosional terhadap nilai dan tujuan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi mendorong penyuluh untuk bekerja secara lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal, semangat kerja, serta keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh KB. Penyuluh yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, lebih kreatif dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh KB. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh peluang karir terhadap kinerja penyuluh KB, yang berarti bahwa peluang karir tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas, maka penyuluh akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi kerja juga mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluh KB. Kompetensi yang baik akan meningkatkan rasa percaya diri serta kesiapan individu dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi tersebut

kemudian mendorong penyuluh untuk bekerja secara lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Demikian pula motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja penyuluh KB. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Penyuluh yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki motivasi kerja yang lebih besar untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja penyuluh KB. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peluang karir, kompetensi, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja serta kinerja penyuluh KB. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi yang mampu memperkuat hubungan antara faktor-faktor organisasi tersebut dengan kinerja penyuluh KB pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja penyuluh KB perlu dilakukan melalui pengembangan sistem karir yang jelas, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta penguatan komitmen organisasi yang didukung oleh peningkatan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arsawan, I., et al. (2023). The role of work motivation in improving employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik kesejahteraan rakyat Provinsi Sulawesi Barat*. Jakarta: BPS.
- BKKBN. (2023). *Laporan kinerja program Bangga Kencana*. Jakarta: BKKBN.
- Boyatzis, R. (2018). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 37(1), 5–12.
- De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career management in organizations. *Human Resource Management Review*, 27(3), 438–449.
- Handayani, S., & Sari, M. (2022). Peran penyuluh keluarga berencana dalam meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap program KB. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 17(2), 145–156.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, R., Rahman, A., & Putra, D. (2023). Career development and employee performance in public sector organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 45–58.

- Masruroh, A., Nugraha, D., & Widodo, S. (2023). The effect of competence on employee performance in public organizations. *Journal of Public Administration Studies*, 9(2), 88–101.
- Masruroh, A., Widodo, S., & Nugraha, D. (2023). The role of competence in improving employee performance. *Journal of Management Development*, 42(3), 210–225.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Muogbo, U., & Uju, S. (2015). Effect of motivation on employee performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(4), 28–36.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 25–34.
- Patta, M., et al. (2021). Organizational commitment and employee performance. *Journal of Public Administration Research*.
- Prasetio, A., & Hasanah, R. (2022). Career development and employee performance: Evidence from Indonesian public sector. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 120–132.
- Qomari, N., & Claudia, A. (2023). Competence and employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Suwanto, S., Hidayat, R., & Kurniawan, A. (2024). Organizational commitment and employee performance in government institutions. *Public Management Review*, 18(3), 210–224.
- Todaro, M., & Smith, S. (2020). *Economic development* (13th ed.). Boston: Pearson.
- United Nations. (2022). *World fertility and family planning report*. New York: United Nations.
- Wardana, A., & Prasetyo, B. (2022). The mediating role of work motivation on competence and employee performance. *Journal of Management Development*, 41(6), 512–526.
- Wijaya, H., Putri, N., & Rahmat, R. (2021). Career opportunities and employee performance in the public sector. *Journal of Organizational Behavior Research*, 6(2), 140–152.
- Wijaya, R., et al. (2021). Career path and employee development. *Journal of Human Resource Management*.
- Zameer, H., et al. (2017). The impact of motivation on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2021). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., et al. (2021). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Z., & Zulganef. (2025). The influence of competence on employee performance. *Journal of Human Resource Management*.
- Aspita, D., & Sugiono. (2022). Career development and employee performance. *Indonesian Journal of Management Studies*.
- Boyatzis, R. (2018). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*.
- Caisar, N., et al. (2022). Work motivation and employee performance. *Management Science Letters*.
- Deci, E., & Ryan, R. (2017). Self-determination theory and motivation. *Contemporary Educational Psychology*.
- De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career management and employee motivation. *Human Resource Management Journal*.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage Publications.
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Wardana, A., & Prasetyo, H. (2022). Competence and employee motivation. *Journal of Organizational Behavior*.
- Wijaya, T., et al. (2021). Career opportunities and employee performance. *Public Administration Review*.