

**BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPETENSI
KONTRIBUSINYA TERHADAP KINERJA PETUGAS LAPANGAN KB
(Study kasus di DP2KBP3A Kabupaten Subang)**

Endang Dermawan, Ani Yunaningsih
Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja. Sample penelitian ini adalah petugas lapangan KB yang berstatus PNS di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Subang. Untuk mengetahui hubungan antarvariable, analisis yang digunakan adalah Path Analisis. Penelitian ini menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif tidak signifikan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan secara rata-rata terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja, Petugas Lapangan KB DP2KBP3A.*

ABSTRACT

This research focuses on organizational culture, leadership, competence, and performance. The

sample of this study was a KB fieldworker with the status of a civil servant in the Population Control Department for Family Planning for Women's Empowerment for Child Protection in Subang Regency. To find out between variables, the analysis used is Path Analysis. This study concludes that organizational culture influences positively insignificant performance. Leadership has a significant effect on performance. Competence has a significant effect on performance. And on average there is an influence of organizational culture, leadership, and competence on performance.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Competence, Performance, KB Field Staff DP2KBP3A.*

LATAR BELAKANG

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Subang merupakan suatu lembaga pemerintah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi

Perangkat Daerah dan diatur sesuai dengan kebutuhan daerah melalui Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 8 Tahun 2008 tentang organisasi dan tenaga kerja lembaga teknis daerah di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Subang, Bahwa Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak adalah suatu lembaga yang telah dibentuk untuk membantu pemerintah daerah dalam pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana di Kabupaten Subang.

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Subang memiliki 159 petugas lapangan KB, dari 159 petugas lapangan KB yang berstatus PNS nya hanya 56 orang sementara 103 petugas sisanya masih berstatus Tenaga Kontrak.

Pemerintah Kabupaten Subang mengharapkan semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungannya bekerja secara professional agar dapat memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat sehingga dapat mewujudkan good governance. Namun demikian, berdasarkan pengamatan atas kondisi saat ini di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Subang, terlihat bahwa kinerja petugas lapangan Keluarga Berencana (PLKB dan PKB) belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan oleh pemerintah Kabupaten Subang, hal tersebut dapat terlihat dari:

1. Realisasi pencapaian peserta KB baru terutama metode kontrasepsi jangka panjang seperti iud, implant, mop, dan mow di Kabupaten Subang tidak mencapai target yang telah ditentukan. Bahkan ada kecenderungan dari tahun ke tahun pencapaian peserta KB baru semakin menurun.
2. Meningkatnya angka kelahiran di Kabupaten Subang bahkan diatas rata-

rata angka kelahiran Propinsi Jawa Barat.

3. Partisipasi masyarakat terhadap kegiatan kelompok ketahanan keluarga seperti Bina Keluarga Balita (BKB), Bina Keluarga Remaja (BKR), Bina Keluarga Lansia (BKL) dari tahun ke tahun terus menurun
4. Disiplin kerja petugas lapangan KB terutama dalam hal disiplin waktu, datang terlambat serta pulang lebih awal.

Budaya Organisasi

Schein (2013), budaya organisasi merupakan konsep abstrak dan sangat susah untuk dimengerti. Sehingga budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, serta dikembangkan oleh suatu kelompok dengan tujuan untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul karena masalah internal maupun external kelompok.

Vosva (2013), terdapat lima macam budaya organisasi yaitu:

1. Budaya Organisasi Paranoid, berkaitan dengan individu yang sangat rentan mencurigai antar anggota organisasi, para pimpinan biasanya memiliki sikap ketidakpercayaan pada bawahannya sehingga dalam berperilaku menjadi hati-hati dan curiga. Akibatnya pembagian informasi tidak dilakukan karena takut akan merugi jika membagi informasi tersebut.
2. Budaya Organisasi Karismatik, dipengaruhi oleh pimpinan, yaitu penekanan karakter pada individualism karena mereka memiliki karakteristik untuk diakui dan dilihat oleh anggota organisasi lainnya.
3. Budaya Organisasi politik, memiliki arah yang tidak jelas dikarenakan tidak

adanya kepemimpinan yang dapat bertindak tegas. Hal ini dipengaruhi oleh individu-individu yang bergabung untuk mendapatkan kepentingan pribadi yang lebih besar dibanding dengan anggota lainnya secara umum.

4. Budaya Organisasi Birokratik, memiliki sifat berperilaku secara teliti, cermat, dan fokus terhadap hal-hal yang detail. Budaya jenis ini mengajarkan kepada seluruh anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan aturan untuk bekerja.
5. Budaya Organisasi Menghindar, terbentuk karena depresi yang timbul dari sekelompok orang dalam organisasi dikarenakan ketidakmampuan atau ketergantungan pada orang lain. Jenis budaya ini cenderung untuk menghindari perubahan dan pasif terhadap nilai-nilai yang mengalami perubahan karena dapat mengancam organisasi itu sendiri.

Kepemimpinan

Robbins (2009) mendefinisikan Kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

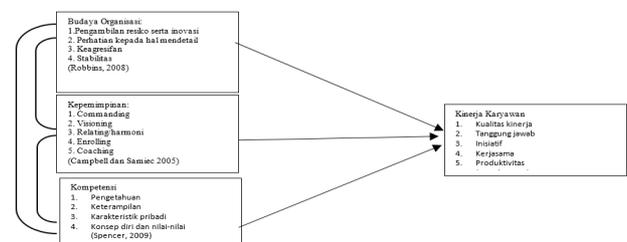
Ralph dan Ronald (2013), gaya kepemimpinan sendiri dibagi menjadi tiga macam:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis, pemimpin banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku para bawahannya. Seorang pimpinan menganggap semua kewajiban dalam mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi anggota organisasi berada di tangannya. Kepemimpinan jenis ini beranggapan bahwa pimpinan mempunyai posisi yang

kuat dalam mengarahkan serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, menekankan pada partisipasi anggota organisasi dibandingkan dengan membuat keputusan sendiri. Penggunaan wewenang untuk membuat keputusan akhir dan memberikan pengarahan kepada bawahan, akan tetapi pemimpin tersebut mencari pendapat dan pemikiran anggota organisasi. Para anggota organisasi didorong agar lebih bertanggung jawab serta dapat meningkatkan kemampuannya.
3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (beba), sangat menekankan pada keputusan kelompok. Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin akan sangat memberikan kebebasan keputusan dan keinginan pada anggota organisasi dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas tersebut. Peraturan dalam gaya kepemimpinan ini cenderung tidak ketat dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan anggota organisasi sehingga anggota dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi.

Kompetensi



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data yang telah diolah penulis

Spencer (2012) mengungkapkan pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Sehingga kompetensi bisa dikatakan bagian kepribadian yang melekat pada diri individu sebagai prediksi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja

Sudarmadi (2007), kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hersey, Blanchard, dan Johnson (2012) merumuskan tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu ACHIEVE yaitu:

- A = Ability (knowledge and skill)
- C = Clarity (understanding atau role perception)
- H = Help (organization support)
- I = Incentive (motivation atau willingness)
- E = Evaluation (coaching dan performance feedback)
- V = Validity (valid dan legal personel practices)
- E = Environment (environment fit)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Awadh (2013), budaya organisasi tercipta karena adanya persamaan persepsi atau perilaku yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi seperti yang diungkapkan sehingga kuatnya budaya organisasi berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kinerja perusahaan akan meningkat. Pada organisasi-organisasi yang memiliki kinerja yang tidak begitu baik, budaya juga sangat mempengaruhi hasil kinerja tersebut. Hal ini dikarenakan budaya tersebut mengikat atau berpengaruh sangat

kuat terhadap hasil atau kinerja seseorang Goromonzi (2016).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan seorang atasan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya komando dan pengawasan dari atasan akan mempengaruhi kinerja yang kurang baik, karena pimpinan secara langsung akan mempengaruhi anggota organisasi lainnya. Pemimpin juga harus memiliki kompetensi khusus yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah serta tantangan akibat perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi karena ketidakpastian merupakan salah satu faktor organisasi harus terus tumbuh dan berkembang

Melalui kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan situasi yang terjadi dalam perusahaan, pemimpin akan membantu anggota organisasinya dalam melakukan seluruh tugas dan tanggungjawab mereka, disisi lain dengan adanya kepemimpinan yang baik anggota organisasi lainnya diharapkan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hubungan kompetensi dengan kinerja sangat jelas terlihat karena dari berbagai penelitian ditemukan bahwa dalam organisasi tentunya dibutuhkan karyawan atau anggota organisasi yang memiliki kompetensi atau kemampuan khusus di dalam bidangnya masing-masing. Sisi kompetensi ini menjadi salah satu indikator organisasi dalam menentukan gaji, promosi dan kinerja yang sangat penting bagi

organisasi itu sendiri. Menurut Sanjaya (2013), terdapat pengaruh kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara kompetensi diketahui juga berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang diuraikan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

Terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja petugas lapangan KB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Subang

Hipotesis 2 :

Terdapat kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja petugas lapangan KB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Subang

Hipotesis 3 :

Terdapat kontribusi kompetensi terhadap kinerja petugas lapangan KB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Subang

Hipotesis 4 :

Terdapat kontribusi budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja petugas lapangan KB di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Subang.

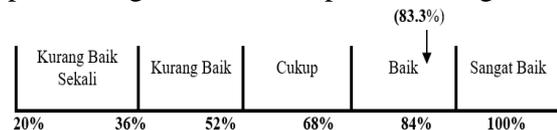
METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik kualitatif yang bertujuan menguraikan sifat-dan karakteristik data yang akan diujikan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat menjelaskan suatu fenomena, khususnya komunikasi, atau explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan tentang ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Dengan demikian penelitian ini juga disebut sebagai penelitian pengujian hipotesis meskipun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian kausalitas fokusnya terletak pada penjelasan pengaruh di antara variabel – variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Budaya Organisasi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab. Subang

Berikut adalah persepsi budaya organisasi petugas lapangan KB di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak Kabupaten Subang.



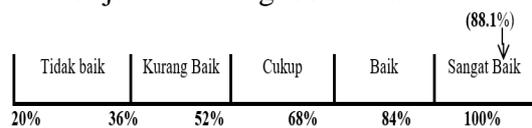
Gambar 2 Garis Kontinum Budaya Organisasi
Sumber: Data yang sudah diolah oleh Penulis

Pada titik ideal skor jawaban responden terhadap Variabel Budaya Organisasi Risiko dari perhitungan dalam tabel

menunjukkan nilai yang diperoleh 83,3% dari skor ideal. Dengan demikian budaya organisasi berada pada kategori baik.

Deskripsi Kepemimpinan Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab. Subang

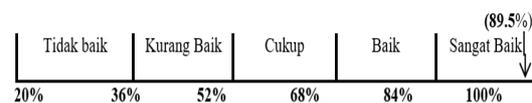
Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk dapat mencapai tujuan bersama. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk dapat mencapai tujuan bersama melalui kepemimpinan seperti mempengaruhi, memotivasi, membujuk dan mengkoordinasi.



Gambar 3 Garis Kontinum Kepemimpinan
Sumber: Data yang telah diolah penulis

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 8 pertanyaan dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 88.1% dari skor ideal. Dengan demikian Kepemimpinan berada pada kategori Sangat Baik.

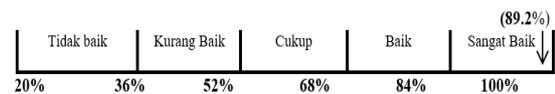
Deskripsi Kepemimpinan Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab. Subang



Gambar 4 Garis Kontinum Kompetensi
Sumber: Data yang sudah diolah oleh penulis

Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang 89.5% dari skor ideal. Dengan demikian Kompetensi berada pada kategori Sangat Baik.

Deskripsi Kinerja Karyawan Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab. Subang



Gambar 5 Garis Kontinum Kinerja Karyawan
Sumber: Data yang sudah diolah oleh penulis

Secara ideal, skor yang diharapkan dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 89.2% dari skor ideal. Dengan demikian Kinerja Karyawan berada pada kategori Sangat Baik.

Tabel 1 Regresi Budaya Organisasi terhadap Kinerja

| | Regresi Jalur | Sig. | t-hitung |
|-------------------|---------------|-------|----------|
| Budaya_organisasi | 0.133 | 0.205 | 1.283 |

Level signifikansi direpresentasikan **5 persen, dan * 1 persen tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi regresi jalur Budaya Organisasi terhadap Kinerja (α) 0.205 yang menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dibandingkan dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5 persen, sehingga H_0 di terima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 1.283 yang dibandingkan dengan tingkat kepercayaan melalui t-tabel dengan menggunakan rumus:

Koefisien nilai Budaya Organisasi adalah 0.221 dengan tingkat signifikansi (α) 0.046 yang menunjukkan nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5 persen,

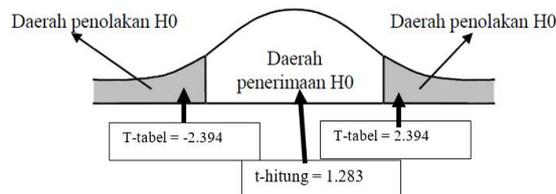
sehingga H_0 di tolak Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2.038 yang dibandingkan dengan tingkat kepercayaan melalui t-tabel dengan menggunakan rumus:

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2); n - k - 1$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas.

Hasil t-tabel (0.01:2 ; 60 – 3 – 1), sehingga hasil t-tabel adalah (0.005; 56) sehingga nilai yang dihasilkan dari t-tabel tersebut adalah 2.394 sehingga nilai t-hitung > t-tabel (2.394 > 1.283) yang dapat digambarkan pada kurva t-tabel di bawah.



Gambar 6 Kurva T Tabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Sumber: Data yang sudah diolah oleh penulis

Tabel 2 Regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja

| | Regresi Jalur | Sig. | t-hitung |
|--------------|---------------|-------|----------|
| Kepemimpinan | 0.425* | 0.000 | 4.027 |

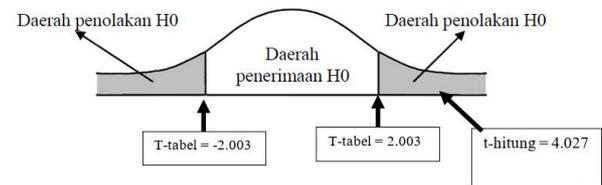
Level signifikansi direpresentasikan **5 persen, dan * 1 persen tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi regresi jalur Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar (α) 0.000 yang menunjukkan nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5 persen, sehingga H_0 di tolak. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 4.027 yang dibandingkan dengan tingkat kepercayaan melalui t-tabel dengan menggunakan rumus:

$$t \text{ tabel} = (\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1)$$

Hasil t-tabel (0.05:2 ; 60 – 3 – 1), sehingga hasil t-tabel adalah (0.025; 56) sehingga nilai yang dihasilkan dari t-tabel tersebut

adalah 2.003 sehingga nilai t-hitung > t-tabel (4.027 > 2.003) yang dapat digambarkan pada kurva t di bawah.



Gambar 7 Kurva T Tabel Kepemimpinan terhadap Kinerja
Sumber: Data yang sudah diolah oleh penulis

Tabel 3 Regresi Kompetensi terhadap Kinerja

| | Regresi Jalur | Sig. | t-hitung |
|------------|---------------|-------|----------|
| Kompetensi | 0.337* | 0.003 | 3.130 |

Level signifikansi direpresentasikan **5 persen, dan * 1 persen tingkat signifikansi

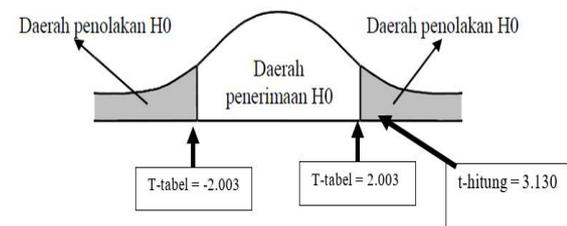
Tingkat signifikansi regresi jalur Kompetensi terhadap Kinerja sebesar (α) 0.003 yang menunjukkan nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5 persen, sehingga H_0 di tolak Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 3.130 yang dibandingkan dengan tingkat kepercayaan melalui t-tabel dengan menggunakan rumus:

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2); n - k - 1$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas.

Hasil t-tabel (0.05:2 ; 60 – 3 – 1), sehingga hasil t-tabel adalah (0.025; 56) sehingga nilai yang dihasilkan dari t-tabel tersebut adalah 2.003 sehingga nilai t-hitung > t-tabel (3.130 > 2.003) yang dapat digambarkan pada kurva t di bawah.



Gambar 4.5.1 Kurva t Tabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Sumber: Data yang sudah diolah oleh penulis

Tabel 4 ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1.666 | 3 | .555 | 14.392 | .000 ^b |
| | Residual | 2.160 | 56 | .039 | | |
| | Total | 3.826 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Langkah selanjutnya adalah dengan melihat koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .660 ^a | .435 | .405 | .19641 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya_organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel koefisien di atas R Square nilainya adalah 0.435 menunjukkan variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompetensi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 0.435 dan nilai 0.565 sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat ditarik rangkaian simpulan, sebagai berikut:

1. Pada umumnya budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi dan kinerja petugas lapangan KB di DP2KBP3A Kabupaten Subang sudah berjalan dengan baik.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja para petugas lapangan KB di DP2KBP3A

KABUPATEN SUBANG. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi belum terlaksana secara maksimal atau belum memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang mempengaruhinya, antara lain: petugas belum memahami visi dan misi organisasi secara baik, belum mampu menghadapi berbagai situasi pekerjaan, belum dapat menyelesaikan masalah secara teliti. .

3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para petugas lapangan KB di DP2KBP3A KABUPATEN SUBANG disebabkan karena melaksanakan kepemimpinan dalam hal Commanding (Perintah), Visioning (Penjelasan visioner), Relating (Harmoni dalam perusahaan), Enrolling (Pengikutan), Coaching (Pelatihan). Telah dilaksanakan dengan baik di DP2KBP3A KABUPATEN SUBANG
4. Kompetensi berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja para petugas lapangan KB di DP2KBP3A KABUPATEN SUBANG. Hal ini menjelaskan bahwa petugas lapangan KB PNS di DP2KBP3A sudah memiliki Pengetahuan, Keterampilan, Karakteristik Pribadi serta Konsep diri yang sudah sangat baik dalam meningkatkan kinerja.
5. Secara rata-rata terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Petugas Lapangan KB di DP2KBP3A KABUPATEN SUBANG.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi petugas lapangan diharapkan berjalan lebih baik lagi atau lebih ditingkatkan dari apa yang sudah ada sehingga kinerja petugas lapangan dapat lebih meningkat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.
2. DP2KBP3A Kabupaten Subang perlu menerapkan standar operasional prosedur kerja petugas lapangan KB yaitu mekanisme operasional lini lapangan kepada semua petugas lapangan KB sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Dengan diterapkannya kembali mekop lini lapangan nantinya semua petugas lapangan akan memahami visi dan misi organisasi secara baik, akan mampu menghadapi berbagai situasi pekerjaan, serta dapat menyelesaikan masalah secara teliti.
3. Kepemimpinan yang ada diharapkan mampu memberikan sesuatu dampak yang baik bagi petugas lapangan KB di DP2KBP3A Kabupaten Subang, lebih ditingkatkan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dari semua petugas. Kebijakan selama ini yang terkait dengan kepemimpinan yang perlu diperbaiki serta disesuaikan dengan kondisi dan budaya kerja yang sudah terbina dengan baik dan kehadiran pimpinan dapat lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Selain itu diharapkan pimpinan berasal dari lembaga itu sendiri tidak berasal dari lembaga lain hal ini dikarenakan beban pekerjaan petugas lapangan KB sangat besar dan lintas sektor untuk diperlukan pemimpin yang mampu memahami tupoksi petugas lapangan KB.
4. Kompetensi Petugas Lapangan KB diharapkan mampu memberikan sumbangan kinerja kepada instansi sebagai suatu bentuk pengabdian untuk memberikan gambaran yang baik bagi pegawai. Kompetensi SDM yang handal diharapkan dapat menyelesaikan tantangan-tantangan baru sesuai dengan keadaan zaman yang terus berkembang sehingga instansi tidak ketinggalan dalam pelayanan kepada masyarakat luas dan kinerja yang dihasilkannya pun terus dapat
5. ditingkatkan. Untuk itu diharapkan ada pembinaan dan pelatihan bagi petugas lapangan secara rutin sehingga petugas lapangan dapat mengembangkan keahlian dan keterampilannya.
6. Kinerja pegawai akan tercapai apabila harapan-harapan yang diinginkannya terbukti, sehingga institusi harus selalu memperhatikan berbagai hal yang terkait dengan factor kinerja. Untuk itu salah perlu kiranya instansi memberikan penghargaan (reward) kepada petugas yang mempunyai prestasi dan sebaliknya instansi juga harus memberikan hukuman atau sanksi (Punishment) kepada petugas yang melanggar aturan atau tidak mencapai target dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International Review of Management and Business Research*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1415751224?accountid=31495> (akses 20 Agustus 2017)
- Goromonzi, W. O. (2016). Organizational culture, strategy implementation and commercial bank performance in zimbabwe. *International Review of Management and Marketing*, 6(2) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1787079936?accountid=31495> (akses Juli 2017)
- Mulder, P. (2013). Organizational culture model by Edgar Schein. Retrieved [insert date] from ToolsHero: <http://www.toolshero.com/leadership/organizational-culture-model-schein/> (akses Juli 2017)
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice - Hall.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet