

Model Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Desa, Modal Sosial, Motivasi dengan Keberdayaan Kader Keluarga Berencana

Juda Julia Kristiari

^a Program Studi Kebidanan Program Diploma Tiga, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Guna Bangsa Yogyakarta

Email: yudayulia2019@gmail.com

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 10 Februari 2022

Revised: 20 Maret 2022

Accepted: 22 April 2022

Kata Kunci

Village head leadership,

Social capital,

Motivation,

Empowerment of family planning cadres

ABSTRAK

This study aims to examine the relationship between the variables of village head leadership, social capital, motivation and the empowerment of family planning cadres. The research design is a correlational observational type with a survey approach. The number of research samples was 220 people, which were taken based on proportional cluster random sampling. The data analysis technique used SEM analysis. The results of the study concluded: (1) The leadership of the village head had a direct effect on the empowerment of family planning cadres; (2) The leadership of the village head directly influences the motivation of family planning cadres; (3) Social capital has a direct effect on the motivation of family planning cadres; (4) The motivation of cadres has a direct effect on the empowerment of family planning cadres; (5) Social capital has an indirect effect on the empowerment of family planning cadres which is mediated by the motivation of cadres.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Pengendalian penduduk dunia semakin mendesak, diperkirakan jumlah penduduk akan naik sekitar 8,1 miliar jiwa pada tahun 2025. Jumlah tersebut akan terus bertambah menjadi 9,6 miliar pada tahun 2050 (BKKBN, 2015). Pertumbuhan penduduk paling tinggi akan terjadi di negara berkembang dan negara miskin. Faktor yang memengaruhi laju pertumbuhan penduduk, antara lain kelahiran, kematian dan migrasi (BKKBN, 2016). Salah satu program untuk mengendalikan jumlah penduduk adalah melalui program Keluarga Berencana (KB).

Program KB di Indonesia mulai dilaksanakan oleh Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) pada tahun 1957. Kemudian pada tahun 1970-an Pemerintah RI mengambil alih program KB dan menjadikan program nasional. Pada tahun 1980-an, semua provinsi di Indonesia telah melaksanakan program KB di wilayahnya. Keberhasilan program KB di Indonesia telah diterima dan diakui oleh masyarakat luas, termasuk dunia internasional. Pada awalnya, program KB adalah untuk mengatur jumlah kelahiran, namun dalam perkembangannya, program KB ditujukan untuk membudayakan Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS). Asumsinya ialah bahwa

keluarga kecil akan dapat hidup sejahtera dan bahagia, sehingga pengaturan kelahiran menggunakan kontrasepsi menjadi pokok intervensi dalam program KB nasional (BKKBN, 2016).

Salah satu prioritas pembangunan nasional di dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Indonesia tahun 2010-2025 adalah mewujudkan penduduk tumbuh seimbang. Sehingga BKKBN berkomitmen akan turut mensukseskan Agenda Prioritas No.5 (di dalam Nawa Cita), untuk mendukung peningkatan kualitas hidup manusia Indonesia dengan menjadi “Lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan Penduduk Tumbuh Seimbang dan Keluarga Berkualitas”, pertumbuhan penduduk yang seimbang dan keluarga berkualitas ditandai dengan menurunnya *Total Fertility Rate* (TFR) menjadi 2,1 dan *Net Reproductive Rate* (NRR) = 1 pada tahun 2025, serta keluarga berkualitas ditandai dengan keluarga yang terbentuk berdasarkan perkawinan yang sah dan bercirikan sejahtera, sehat, maju, mandiri dan memiliki jumlah anak yang ideal, berwawasan ke depan, bertanggung jawab, harmonis dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (BKKBN, 2015).

Sebagai upaya untuk meningkatkan keberhasilan program KB di daerah atau di desa, peran kader KB (relawan) sangat penting. Kader KB yakni masyarakat setempat yang membantu program KB. Para penyuluh formal (PKB/PLKB) terus membina mereka agar tetap aktif membantu. Melalui cara pemberian pelatihan dan insentif, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta hubungan kerja yang setara dan saling menghargai. Dengan demikian, kader KB adalah anggota masyarakat yang menjadi perpanjangan tangan penyuluh KB dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan keluarga dan masyarakat tentang program keluarga berencana.

Kenyataannya di lapangan, kader KB yang lebih banyak berperan dalam kegiatan penyuluhan KB; karena jumlahnya yang lebih banyak dan kedekatan tempat tinggal menjadikan lebih sering berinteraksi dengan masyarakat. Kader KB sebagai pelaksana penyuluh KB di lapangan, disamping mengatasi masalah ketidakcukupan jumlah PKB, juga sejalan dengan pendekatan *community-based service delivery*, yaitu dalam rangka mendekatkan pelayanan KB kepada masyarakat (Heratri, 2008). Pendekatan berbasis komunitas (*community-based*) tersebut, program KB kemudian menjadikan partisipasi komunitas (*community participation*) atau peran-serta masyarakat sebagai kebijakan utama, yaitu diantaranya merekrut kader KB sebagai pelaksana penyuluh KB di lapangan.

Kader KB merupakan motivator dan perekrut akseptor KB yang sangat efektif. Kader KB merupakan anggota masyarakat yang bekerja secara sukarela dalam mensukseskan program KB. Peran kader KB meliputi mensosialisasikan program KB, mengajak, memotivasi, merekrut pasangan usia subur menjadi peserta KB aktif. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan pemberdayaan kader KB dalam meningkatkan perannya dalam program KB.

Pada setiap daerah, pemberdayaan kader KB tersebut perlu terus digalakkan karena pada saat ini daerah telah diberikan otonomi untuk mengatur daerahnya sendiri. Penyelenggaraan otonomi daerah ini berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan selalu memperhatikan kepentingan dan aspirasi yang tumbuh dalam masyarakat. Selain itu penyelenggaraan otonomi daerah dapat menjamin keserasian hubungan antara daerah satu dengan daerah yang lainnya, yang berarti bahwa mampu membangun kerjasama antar daerah untuk meningkatkan kesejahteraan bersama dan mencegah ketimpangan antar daerah.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kader KB, yaitu: (1) Faktor eksternal meliputi: pelatihan, kepemimpinan, jenis pekerjaan, rancangan kerja, sistem penghargaan, sumber daya (fasilitas), iklim organisasi (lingkungan, modal sosial); (2) faktor internal meliputi: tingkat pendidikan, pengetahuan, kepribadian, sikap, persepsi, latar belakang, pengalaman (masa kerja), usia, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional (Kadir *et al*, 2018).

Mengingat adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kader KB, maka dalam penelitian ini hanya difokuskan pada faktor kepemimpinan kepala desa, modal sosial dan motivasi. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu bagaimanakah model hubungan antara kepemimpinan kepala desa, modal sosial dan motivasi dengan keberhasilan kader KB?

2. Landasan Teori

Model Relawan Alami

Pancoast et al. (dalam Sulaeman, 2018) menjelaskan bahwa *Natural Helper Model* didasarkan pada premis bahwa dalam setiap komunitas terdapat jaringan relawan tidak resmi (informal). Orang yang mempunyai masalah secara alami mencari orang lain yang mereka percaya, dan terjadi interaksi secara spontan. Tessaro et al (2000) Model Relawan Alami merupakan model dan teori yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu untuk membantu orang lain dalam jaringan sosial mereka sendiri.

Teori Planned Behavior

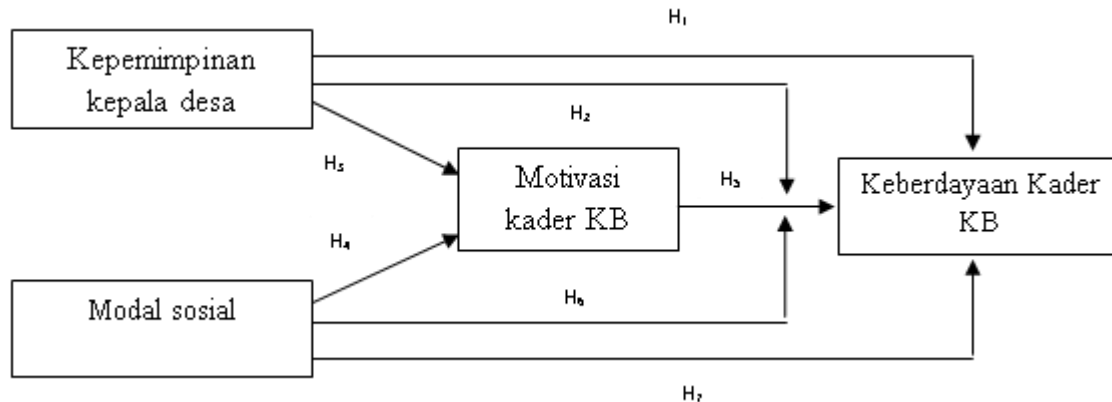
Teori yang mempelajari ilmu perilaku antara lain *Theory of Planned Behavior*. *Theory of Planned Behavior* diawali oleh *Theory of Resoned Action* (TRA) merupakan teori yang memusatkan perhatian kepada niat individu sebagai determinan utama untuk perilaku tertentu. Niat adalah rencana atau kemungkinan bahwa individu akan berperilaku tertentu pada situasi tertentu, baik perilaku itu benar-benar dilakukan atau tidak. *Theory of reasoned action* menjelaskan bahwa individu melakukan sesuatu perilaku karena sejumlah alasan yang paling mendasar adalah bahwa perilaku yang diwujudkan individu didahului suatu motivasi yang disebut niat untuk berperilaku. TRA mengatakan niat yang kuat akan menimbulkan upaya yang kuat untuk melakukan suatu perilaku yang selanjutnya akan memperbesar kemungkinan terwujudnya perilaku tersebut (Murti, 2017).

Teori Social Cognitive

Perilaku merupakan produk interaksi dengan lingkungan dan proses kognitif. Pengaruh sosial dan perilaku imitasi menurut Mille dan Dolard dinyatakan bahwa ketika individu mengamati seorang model yang sedang melakukan suatu perilaku beserta konsekuensinya dari perilaku itu, maka individu akan mengingat sekuensi peristiwa tersebut dan menggunakan informasi untuk memandu perilaku yang akan dilakukan. Bandura mengemukakan *social learning theory* pada tahun 1963 diperluas menjadi *Social Cognitive Theory* pada tahun 1986. Bandura mengatakan sistem sosial yang menyuburkan kompetensi/kemampuan dapat memberikan berbagai sumberdaya yang berguna yang memungkinkan individu untuk mengarahkan dirinya sehingga meningkatkan peluang untuk mewujudkan keinginannya (Murti, 2017).

3. Kerangka Berpikir

Kedudukan kepala desa sangat strategis dalam meningkatkan motivasi kader KB untuk meningkatkan kapasitasnya, agar kader KB memiliki keberdayaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, jejaring yang ada di sekitar tempat tinggal kader KB dapat menjadi modal sosial yang sangat berharga untuk mendukung (memotivasi) kader KB untuk lebih meningkatkan keberdayaannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, kepedulian dan dukungan kepala desa, serta kepemilikan modal sosial ini dapat meningkatkan motivasi kader KB dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi ini selanjutnya akan meningkatkan keberdayaan kader KB dalam mensukseskan program KB Nasional di wilayahnya. Keberdayaan kader KB ini pada akhirnya akan meningkatkan cakupan program KB, yaitu para PUS yang ada di wilayahnya berpartisipasi aktif mengikuti program KB dalam rangka meningkatkan kualitas hidupnya (*quality of life*). Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka berpikir tentang hubungan antar variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini.



Gambar 1 Rancangan Model Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Desa, Modal Sosial, Motivasi dan Keberdayaan Kader KB

4. Metode Penelitian

Desain penelitian adalah analitik observasional tipe korelasional dengan pendekatan survei. Penelitian ini dilakukan di wilayah Kabupaten Klaten pada tahun 2019. Populasi penelitian adalah kader KB di wilayah Kecamatan Prambanan, Manisrenggo, Karangnongko, Klaten Selatan, Klaten Utara, Jatinom, Kebonarum, Kemalang, Tulung, Karanganom, Bayat, Delanggu, Juwiring dan Ceper. Jumlah populasi sebanyak 401 kader. Jumlah sampel penelitian sebanyak 220 kader KB. Teknik sampling menggunakan *proportional cluster random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM.

5. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Penelitian

Jumlah responden penelitian ini adalah 220 kader KB yang tersebar di wilayah Kabupaten Klaten. Karakteristik responden penelitian dapat dijelaskan seperti terlihat tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Jenis kelamin	Frek (n)	%
Laki-laki	11	5,0
Perempuan	209	95,0
Total	220	100,0
Usia		
21-30 tahun	21	9,5
31-40 tahun	83	37,7
41-50 tahun	69	31,4
> 50 tahun	47	21,4
Total	220	100,0
Pendidikan		
SD/SLTP sederajat	18	8,2
SLTA sederajat	162	73,6
D-3 sederajat	28	12,7
S-1 sederajat	12	5,5
Total	220	100,0
Lama menjadi Kader KB		
<= 1 tahun	11	5,0
> 1 tahun sd 5 tahun	57	25,9

Jenis kelamin	Frek (n)	%
> 5 tahun sd 10 tahun	58	26,4
> 10 tahun sd 15 tahun	37	16,8
> 15 tahun sd 20 tahun	32	14,5
> 20 tahun sd 25 tahun	8	3,6
> 25 tahun	17	7,7
Total	220	100,0
Jenis Pekerjaan		
PNS/BUMN	3	1,4
Wiraswasta	25	11,4
Karyawan swasta	35	15,9
Petani/Buruh	25	11,4
Lainnya	132	60,0
Total	220	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan skor penelitian masing-masing variabel penelitian dapat dibuat pengelompokan skor menurut tinggi, sedang, dan rendah seperti pada tabel seperti di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Variabel Penelitian

Kategori	Frek (n)	%
Kepemimpinan Kepala Desa		
Valid		
Rendah/Kurang	28	12,7
Sedang/Cukup	100	45,5
Tinggi/Baik	92	41,8
Total	220	100,0
Modal Sosial		
Valid		
Rendah	15	6,8
Sedang	65	29,5
Tinggi	140	63,6
Total	220	100,0
Motivasi Kader		
Valid		
Rendah	21	9,5
Sedang	151	68,6
Tinggi	48	21,8
Total	220	100,0
Keberdayaan Kader KB		
Valid		
Rendah	33	15,0
Sedang	140	63,6
Tinggi	47	21,4
Total	220	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Analisis Pengukuran (Indikator) Variabel**Kepemimpinan Kepala Desa**

Indikator variabel kepemimpinan kepala desa meliputi 4 indikator, dan berdasarkan analisis SEM diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji CFA Variabel Kepemimpinan Kepala Desa

Indikator Variabel	Loading Factors	Critical Ratio(CR)	P Value	Ket
KEP1	0,735	6,269	0,000	Sig.
KEP2	0,895	13,753	0,000	Sig.
KEP3	0,962	14,823	0,000	Sig.
KEP4	0,929	14,329	0,000	Sig.

Sumber: Hasil Analisis SEM 22.0

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai *p-value* menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian semua indikator KEP1 sampai KEP4 signifikan. Jadi seluruh indikator signifikan menjelaskan variabel laten kepemimpinan kepala desa. Selanjutnya berdasarkan uji kelayakan model diperoleh nilai hasil bahwa nilai GFI adalah $0,913 > 0,90$ dan CFI adalah $0,951 > 0,90$ berarti model pengukuran variabel adalah layak.

Modal Sosial

Indikator variabel modal sosial meliputi 3 indikator, dan berdasarkan analisis SEM diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji CFA Variabel Modal Sosial

Indikator Variabel	Loading Factors	Critical Ratio(CR)	P Value	Ket.
MDS1	0,927	8,804	0,000	Sig.
MDS2	0,892	19,941	0,000	Sig.
MDS3	0,874	19,196	0,000	Sig.

Sumber: Hasil Analisis SEM 22.0

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai *p-value* menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian semua indikator MDS1 sampai MDS3 signifikan. Jadi seluruh indikator signifikan menjelaskan variabel laten modal sosial. Selanjutnya berdasarkan uji kelayakan model diperoleh nilai hasil bahwa nilai Chi Squares adalah 0,000 dan nilai GFI adalah $1,000 > 0,90$ berarti model pengukuran variabel adalah layak.

Motivasi Kader

Indikator variabel motivasi kader meliputi 3 indikator, dan berdasarkan analisis SEM diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji CFA Variabel Motivasi Kader

Indikator Variabel	Loading Factors	Critical Ratio(CR)	P Value	Ket.
MTV1	0,673	5,404	0,000	Sig.
MTV2	0,872	10,975	0,000	Sig.
MTV3	0,914	10,903	0,000	Sig.

Sumber: Hasil Analisis SEM 22.0

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai *p-value* menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian semua indikator MTV1 sampai MTV3 signifikan. Jadi seluruh indikator signifikan menjelaskan variabel laten motivasi kader. Selanjutnya berdasarkan uji kelayakan model diperoleh nilai hasil bahwa **nilai** Chi Squares adalah 0,000 dan nilai GFI adalah $1,000 > 0,90$ berarti model pengukuran variabel adalah layak.

Keberdayaan Kader KB

Indikator variabel keberdayaan kader KB meliputi 4 indikator, dan berdasarkan analisis SEM diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji CFA Variabel Keberdayaan Kader KB

Indikator Variabel	Loading Factors	Critical Ratio(CR)	P Value	Ket.
KBD1	0,683	5,431	0,000	Sig.
KBD2	0,831	10,499	0,000	Sig.
KBD3	0,823	10,433	0,000	Sig.
KBD4	0,789	10,116	0,000	Sig.

Sumber: Hasil Analisis SEM 22.0

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai *p-value* menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian semua indikator KBD1 sampai KBD4 signifikan. Jadi seluruh indikator signifikan menjelaskan variabel laten keberdayaan kader KB. Selanjutnya berdasarkan uji kelayakan model diperoleh nilai hasil bahwa nilai GFI adalah $0,927 > 0,90$ dan CFI adalah $0,929 > 0,90$ berarti model pengukuran variabel adalah layak.

Hubungan antara Variabel Penelitian

Signifikansi Hubungan

Berdasarkan hasil analisis SEM, maka untuk mengetahui signifikansi hubungan kausalitas antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai CR maupun berdasarkan *p-value* seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Nilai CR dan p-Value Hubungan antar Variabel Penelitian

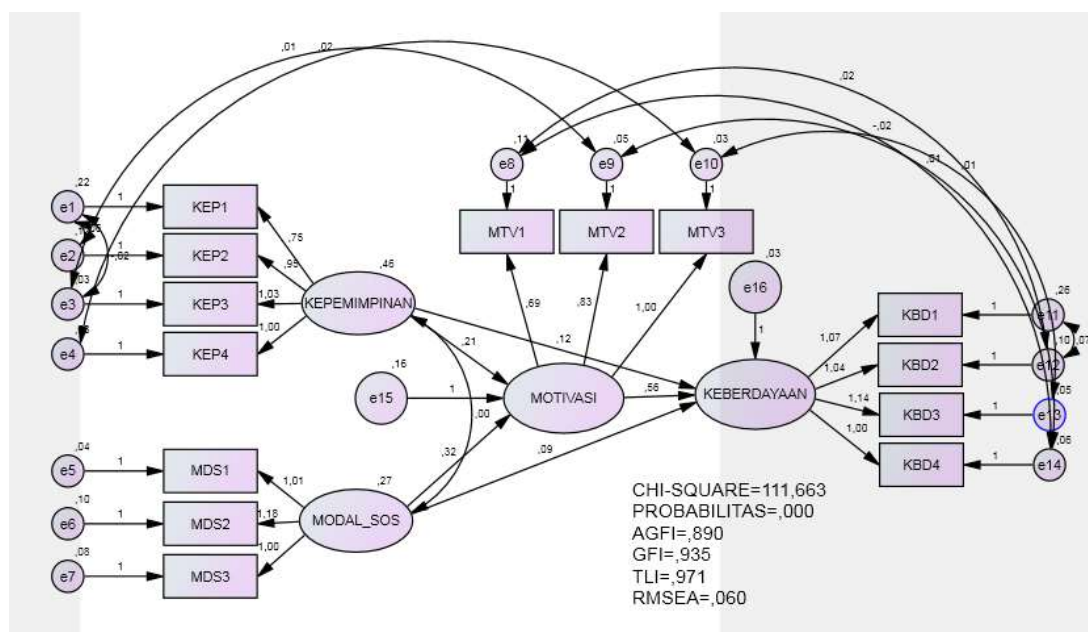
No	Variabel eksogen	Variabel endogen	CR	P-Value	Keterangan
1	Kepemimpinan kepala desa	Motivasi kader	$4,725 > 1,96$	$0,000 < 0,05$	Signifikan

No	Variabel eksogen	Variabel endogen	CR	P-Value	Keterangan
2	Kepemimpinan kepala desa	Keberdayaan kader KB	4,751 > 1,96	0,000 < 0,05	Signifikan
3	Modal sosial	Motivasi kader	5,411 > 1,96	0,000 < 0,05	Signifikan
4	Modal sosial	Keberdayaan kader KB	2,544 > 1,96	0,011 < 0,05	Signifikan
5	Motivasi kader	Keberdayaan kader KB	10,918 > 1,96	0,000 < 0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis SEM, 2019.

Kelayakan Model Hubungan

Setelah dilakukan modifikasi atau respesifikasi model dengan cara mengkorelasikan antara residual yang memiliki MI dan *per change* yang paling besar (seperti terlihat pada gambar di bawah), maka diperoleh hasil sebagai berikut ini.



Gambar 2. Model Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Desa, Modal Sosial, Motivasi dan Keberdayaan Kader KB

Berdasarkan uji *Goodness of Fit Index* seperti terlihat pada gambar di atas untuk mengetahui kelayakan model hubungan diperoleh hasil yaitu nilai AGFI termasuk kategori *marginal fit*, nilai GFI dan TLI termasuk kategori *good fit*. Berdasarkan uji kelayakan model, maka diketahui model hubungan antara kepemimpinan kepala desa, modal sosial, dan motivasi terhadap keberdayaan kader KB adalah layak

Tabel 8 Kelayakan Model Hubungan antar Variabel Penelitian

No	Ukuran Kelayakan	Nilai yang diperoleh	Keterangan
1	AGFI	0,890 < 0,9	Marginal fit
2	GFI	0,935 > 0,9	Good fit
3	TLI	0,971 > 0,9	Good fit

Sumber: Hasil Analisis SEM, 2019.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

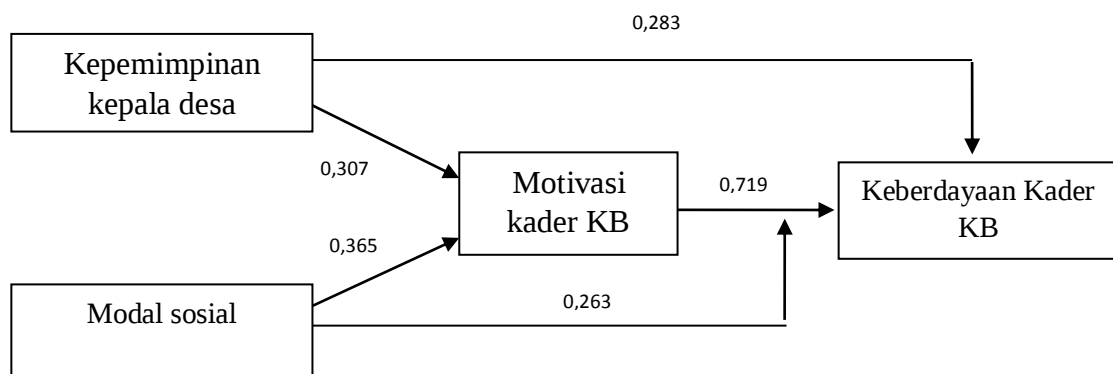
Tabel 9. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

No	Variabel eksogen	Variabel endogen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1	Kepemimpinan kepala desa	Motivasi kader	0,307	-	0,307
2	Kepemimpinan kepala desa	Keberdayaan kader KB	0,238	0,221*)	0,459
3	Modal sosial	Motivasi kader	0,365	-	0,365
4	Modal sosial	Keberdayaan kader KB	0,128	0,263*)	0,391
5	Motivasi kader	Keberdayaan kader KB	0,719	-	0,719

Sumber: Hasil Analisis SEM, 2019.

*) melalui motivasi kader

Pada tabel di atas diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala desa terhadap keberdayaan kader KB (0,238) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,221), maka motivasi kader tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan kepala desa terhadap keberdayaan kader KB. Sedangkan pengaruh langsung modal sosial terhadap keberdayaan kader KB (0,128) lebih kecil dari pengaruh tidak langsung (0,263), maka motivasi kader mampu memediasi pengaruh modal sosial terhadap keberdayaan kader KB. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka model hubungan antarvariabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini.



Gambar 3. Temuan Model Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Desa, Modal Sosial, Motivasi dan Keberdayaan Kader KB

6. Pembahasan

Hubungan Kepemimpinan Kepala Desa dengan Keberdayaan Kader KB

Berdasarkan hasil analisis SEM di atas, maka terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kader KB, karena sikap dan perilaku kepemimpinan kepala desa dapat memperkuat atau memperlemah motivasi kader KB untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kader KB. Sikap dan perilaku kepala desa yang menunjukkan kepemimpinan transformasional, yang bersedia memberikan dorongan, arahan dan bimbingan kepada kader KB akan meningkatkan motivasi kader KB untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Hal ini mendukung hasil penelitian Pujiyanto, dkk (2017); Inaray, dkk (2016); Tania (2017) **menyimpulkan bahwa** kinerja penyuluh KB secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Sedangkan penelitian Sami'an dan Aprilian (2013) menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (anak buah). Penelitian Panjaitan (2010) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja paramedis di RSUD. Artinya dengan kepemimpinan yang baik dan berpihak pada karyawan, akan mendorong naiknya kinerja paramedis.

Hasil penelitian Eti (2018) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala desa terhadap partisipasi masyarakat. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala desa yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada masyarakat maka semakin baik pula partisipasi masyarakat tersebut begitu juga sebaliknya. Sunyoto dalam Eti (2018) menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi, kemampuan ini sangat diutamakan, bila bertindak dalam menjalankan aktivitasnya atau menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Desa dengan Motivasi Kader KB

Seorang kepala desa harus mampu memotivasi dan meningkatkan keberdayaan kader KB, karena menurut Iff dan Tesoriero (2014) bahwa pemberdayaan merupakan menyediakan sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan mereka (kader) untuk menentukan masa depan mereka sendiri, dan untuk berpartisipasi serta memengaruhi kehidupan masyarakatnya.

Danim (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok-kelompok bersama dan memberikannya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan yang kuat.

Hasil penelitian Syaiyid dkk (2013) menyimpulkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menghasilkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tetap yang dibuktikan dengan untuk variabel gaya kepemimpinan direktif bahwa berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Untuk variabel gaya kepemimpinan suportif memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel bebas yang paling dominan diantara variabel bebas lainnya terhadap variabel tetap adalah variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

Hubungan Modal Sosial dengan Motivasi Kader KB

Hubungan modal sosial dengan motivasi kader kesehatan adalah erat, karena motivasi kader kesehatan dapat dipengaruhi oleh modal sosial yang ada di sekitar kader tersebut. Hal ini karena masyarakat yang memiliki modal sosial tinggi akan membuka kemungkinan menyelesaikan kompleksitas persoalan dengan lebih mudah dan bersemangat. Menurut Schiff (dalam Nofa dkk,

2017), modal sosial sebagai seperangkat elemen dari struktur sosial yang mempengaruhi relasi antar manusia dan sekaligus sebagai input atau argumen bagi fungsi produksi dan/atau manfaat.

Hasil penelitian Nofa, dkk (2017) modal sosial berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hasbullah (2016) menambahkan bahwa dimensi inti telaah dari modal sosial terletak pada bagaimana kemampuan masyarakat untuk bekerjasama membangun suatu jaringan guna mencapai tujuan bersama. Kerjasama tersebut diwarnai oleh suatu pola interrelasi yang imbal balik dan saling menguntungkan serta dibangun diatas kepercayaan yang ditopang oleh norma-norma dan nilai-nilai sosial yang positif dan kuat.

Bhandari dan Yasinoubu (dalam Fathy, 2019) menjelaskan bahwa modal sosial bukan semata-mata dilihat sebagai sebuah hasil melainkan lebih kepada proses. Modal sosial mengalami pembentukan terus-menerus dan senantiasa mengakumulasi dirinya. Berbeda dengan bentuk modalitas lain, modal sosial tidak akan pernah habis ketika dipakai. Kualitas modal sosial justru akan semakin baik apabila sering dimanfaatkan. Berkenaan dengan hal tersebut, beberapa faktor umum yang mempengaruhi pembentukan modal adalah: kebiasaan, kedudukan (peranan aktor), pendidikan, kelas sosial ekonomi dan nilai-nilai personal. Modal sosial terutama berakar pada gagasan kepercayaan, norma, dan jaringan informal dan percaya bahwa relasi sosial adalah sumber daya yang berharga.

Hubungan Motivasi Kader dengan Keberdayaan Kader KB

Variabel motivasi dengan keberdayaan kader KB memiliki hubungan yang erat, karena motivasi dapat memengaruhi keberdayaan kader KB. Hal ini seperti hasil penelitian Muslikh dan Nugroho (2014); Tania (2017); Pujiyanto, dkk (2017); Anidar dan Indarti (2015) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Penelitian Khamis and Njau (2016) menyimpulkan bahwa *health care workers' mentioned extrinsic as well as intrinsic factors, which may influence the quality of health care services. Intrinsic factors mentioned were motivation for health care worker.*

Soeharto (2010) menambahkan bahwa keberdayaan masyarakat dapat dilihat dari: (a) tingkat kesadaran dan keinginan untuk berubah (*power to*); (b) tingkat kemampuan meningkatkan kapasitas untuk memperoleh akses (*power within*); (c) tingkat kemampuan menghadapi hambatan (*power over*); (d) tingkat kemampuan kerjasama dan solidaritas (*power with*).

Motivasi kader dikatakan berhubungan erat dengan keberdayaan kader KB, karena semakin tinggi motivasi kader, maka kader KB akan memiliki tingkat keberdayaan yang tinggi. Mahardika (2015) menjelaskan bahwa peran Kader KB sebagai motivator melakukan suatu tindakan dan kegiatan dengan cara persuasif atau membujuk yang dapat mendorong masyarakat agar masyarakat baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesadaran pandangan positif tentang program-program KB dan mau melaksanakan program-program KB. Kader KB merupakan teladan atau panutan bagi masyarakat, oleh karena itu dalam setiap gerak gerik atau tindakan dalam kehidupannya sehari-hari di keluarga, di masyarakat, dan di lingkungannya akan dinilai warganya dan akan menjadi tuntutan atau panutan bagi masyarakat, sehingga dinilai Kader KB dapat memotivasi masyarakat setempat untuk mengikuti KB.

Hubungan Modal Sosial dengan Keberdayaan Kader KB yang Dimediasi oleh Motivasi Kader

Hubungan antara modal sosial, motivasi dan keberdayaan kader KB sangat erat, karena berdasarkan hasil penelitian motivasi kader mampu menjadi variabel intervening hubungan antara modal sosial dengan keberdayaan kader KB. Hasil penelitian Sulaeman dkk (2016) menyimpulkan bahwa besaran pengaruh langsung modal sosial kader kesehatan terhadap *Case Detection Rate* (CDR) adalah 8,64%. Peran modal sosial kader kesehatan dalam CDR terdiri dari dimensi kognitif, relasional dan struktural. Dimensi kognitif meliputi kepedulian, saling percaya dan rasa memiliki antar anggota keluarga, warga masyarakat, serta kader dan petugas kesehatan. Dimensi relasional meliputi kerjasama dan komunikasi yang dilandasi nilai-nilai bersama. Dimensi struktural meliputi jaringan sosial, perkumpulan dan persatuan masyarakat.

Pemanfaatan modal sosial dalam program pendidikan desa vokasi dengan hasil penelitian menyatakan bahwa keberhasilan program ditentukan oleh seberapa besar modal sosial yang dimanfaatkan penyelenggaranya. Oleh sebab itu, penelitian terhadap desa yang berprestasi perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar modal sosial yang dimiliki (Tohani, 2014).

Social Bonding merupakan tipe modal sosial dengan karakteristik adanya ikatan yang kuat (adanya perekat sosial) dalam suatu sistem kemasyarakatan. Ada 6 unsur pokok dalam sebuah modal sosial (Hasbullah, 2016): partisipasi dalam suatu jaringan, *reciprocity* (timbal balik), kepercayaan, norma sosial, nilai-nilai, dan tindakan yang proaktif. Berdasarkan hasil penelitian Widodo (2016) modal sosial ditemukan dengan bentuk: 1) Gotong royong: membentuk sebuah kerjasama yang menguntungkan diantara karyawan dan mempercepat proses produksi tas dan koper. 2) Transfer ilmu: tranfer ilmu tentang kerajinan tas dan koper menjadi lebih cepat karena kedekatan hubungan yang telah terjalin sekian lama. 3) Komunikasi: bentuk komunikasi lisan paling sering digunakan, hal ini digunakan untuk mengkoordinasikan pekerjaan yang akan diselesaikan.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Kepemimpinan kepala desa berpengaruh secara langsung terhadap keberdayaan kader KB; (2) Kepemimpinan kepala desa berpengaruh langsung terhadap motivasi kader KB; (3) Modal sosial berpengaruh langsung terhadap motivasi kader KB; (4) Motivasi kader berpengaruh langsung terhadap keberdayaan kader KB; (5) Modal sosial berpengaruh tidak langsung terhadap keberdayaan kader KB yang dimediasi oleh motivasi kader.

8. Rekomendasi

Berkaitan dengan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat diajukan, yaitu: (1) Kepala desa (lurah) harus memiliki kepedulian yang besar terhadap peran dan kedudukan kader KB, meningkatkan motivasi dan keberdayaan kader KB di wilayahnya; (2) Kepala desa, Bidan desa (Petugas Puskesmas), dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) harus mampu memahami modal sosial yang ada di lingkungan tempat tinggal kader KB, sehingga hal tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi kader dalam melaksanakan tugasnya, dan meningkatkan keberdayaan (kapasitas) kader KB.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anidar, KH dan S. Indarti (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII No. 3 September 2015: 357-376.
- [2] BKKBN. (2015). *Kebijakan dan Strategi Nasional Kesehatan reproduksi di Indonesia*. Jakarta: Direktur Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.
- [3] BKKBN. (2016). *Profil Badan Kesejahteraan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kabupaten Klaten*. Klaten: BKKBN.
- [4] Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- [5] Eti, Rambu Hamu. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Pandesari Kecamatan Pujon Kabupaten Malang. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 7 No. 3 (2018):148-152.
- [6] Fathy, Rusydan. (2019). Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, Volume 6 No. 1, Januari 2019:1-17.
- [7] Hasbullah, Jousairi. 2016. *Social Capital (Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia)*. Jakarta : MR-United Press

- [8] Herartri R. (2008). Peran Institusi Masyarakat Perdesaan/Perkotaan (IMP) Dalam Pelaksanaan Program KB di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmiah KB & KR*. 2(2).
- [9] Ife, J. & F. Tesoriero, (2014). *Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi: Community Development*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [10] Inaray, J.C., O.S. Nelwan, V.P.K. Lengkong, (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 02 Tahun 2016: 459-470.
- [11] Kadir H.A., Yusuf D., Rajindra, Marwana, Mutmainnah. (2018). Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana, *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 5, No 1, 2018.
- [12] Khamis K. and B. Njau, (2016). *Health care worker's perception about the quality of health care at the outpatient department in Mwananyamala Hospital in Dar es Salaam, Tanzania, Tanzania Journal of Health Research*, Volume 18, Number 1, January 2016.
- [13] Murti, Bishma. (2017). *Prinsip dan Metode Riset Epidemiologi*. Surakarta: Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret.
- [14] Muslikh, I. dan Ch. A. Nugraha. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Dalam Pencapaian Keberhasilan Keluarga Berencana (KB) Pria Di Kabupaten Pemalang, *Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 29 No. 2 Juli 2014.
- [15] Nofa P, Irnad I., dan Septri W. (2017). Pengaruh Modal Sosial, Sumber Daya Manusia Petani Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Usahatani Padi Sawah (Studi Kasus Desa Kampung Bogor, Kecamatan Kepahiang, Kabupaten Kepahiang). Tersedia di: www.respository.unib.ac.id.
- [16] Panjaitan, Hotman. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Paramedis Dan Dampaknya Pada Mutu Pelayanan Di Rsud Pasuruan. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, Vol. 10, No. 2, September 2010:62-72.
- [17] Pujiyanto N.D., D.R. Puspita, B.T. Harsanto. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana, *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Vol. 30, No. 3, tahun 2017.
- [18] Sami'an dan Aprilian E.N.W. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Daop Iv Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 23, No. 1, Juni 2013: 10-14
- [19] Soeharto, Edi. (2010). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Cet. Ke- IV. Bandung: PT Refika Aditama.
- [20] Sulaeman, Endang Sutisna. (2018). *Pembelajaran Model dan Teori Perilaku Kesehatan: Konsep dan Aplikasi*. Surakarta: UNS Press.
- [21] _____ (2015). *Model Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan: Studi Program Desa Siaga*. Surakarta: UNS Press.
- [22] Syaivid E., Utami H.N. dan Riza M.F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1 No. 1 April 2013: 104-113.
- [23] Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting, *AGORA* Vol. 5, No. 1, (2017): 1-8.
- [24] Widodo, Harge Trio. (2016). Peran dan Manfaat Modal Sosial Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Sentra Kerajinan Tas dan Koper Tanggulangin Sidoarjo *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 1 2016 : 01-14 P. ISSN 2338-4409 E. ISSN 2528-4649.