

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup berdampingan dengan masyarakat, dimana secara nalurnya ingin hidup secara berkelompok, sehingga dalam keseharian hidup tentu saja tidak pernah bisa lepas dari yang namanya masalah, apalagi jika dalam berorganisasi. Setiap individu yang tinggal dilingkungan bermasyarakat tentu saja bisa masuk dan bergabung dalam organisasi dimana tempatnya tinggal. Manusia memiliki peran aktif dalam organisasi, karena manusia dikatakan sebagai perencana serta pelaku untuk menjalankan suatu organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia merupakan salah satu tugas yang dijalankan oleh Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) melalui Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga atau yang dikenal dengan sebutan Program Bangga Kencana. Program yang memiliki tujuan besar meningkatkan kualitas hidup keluarga dalam rangka mewujudkan keluarga yang berkualitas, sehat dan sejahtera.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang percepatan penurunan stunting salah satu prioritas kegiatan yang termuat dalam Rencana Aksi Nasional Percepatan Penurunan Stunting (RAN PASTI) adalah pelaksanaan pendampingan keluarga berisiko stunting, pendampingan semua calon pengantin/calon Pasangan Usia Subur (PUS)

dan surveilans keluarga berisiko stunting. Di sinilah peran Tim Pendamping Keluarga sangat dibutuhkan.

Tim Pendamping Keluarga (TPK) adalah tim yang dibentuk untuk memberikan pendampingan kepada keluarga, khususnya pada keluarga sasaran yang berisiko stunting. Tim Pendamping Keluarga (TPK) terdiri dari kelompok tenaga terlatih seperti kader KB, kader PKK, dan Bidan yang bekerjasama ditingkat desa maupun kelurahan. TPK memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan masalah stunting karena bersentuhan langsung dengan masyarakat di tingkat desa maupun kelurahan yang bekerja dibawah koordinasi Penyuluh KB.

Tabel I-1
TPK di Kecamatan Adimulyo

No	Desa	Jumlah Tim	Jumlah Anggota Tim
1	Sugihwaras	2	6
2	Tambaharjo	2	6
3	Tepakyang	2	6
4	Sidomulyo	2	6
5	Wajasari	2	6
6	Candiwulan	2	6
7	Adikarto	2	6
8	Adimulyo	2	6
9	Temanggal	2	6
10	Joho	2	6
11	Adiluhur	2	6
12	Tegalsari	2	6
13	Sekarteja	2	6
14	Kemujan	2	6
15	Mangunharjo	2	6
16	Banyurata	3	9
17	Meles	2	6
18	Caruban	3	9

19	Bonjok	2	6
20	Arjomulyo	2	6
21	Arjosari	2	6
22	Pekuwon	2	6
23	Sidomukti	3	9
JUMLAH		49	147

Sumber : database Balai Penyuluh KB 2024

Tugas utama dari Tim Pendamping Keluarga adalah melakukan deteksi dini terhadap faktor resiko stunting mulai dari calon pengantin/calon pasangan usia subur, ibu hamil, ibu pasca salin/ibu menyusui dan balita. Tidak hanya itu saja, Tim Pendamping Keluarga juga memberika edukasi, penyuluhan, memberikan fasilitas kesehatan, dan dorongan sosial kepada keluarga sasaran agarbisa memenuhi kebutuhan nutrisi dan tumbuh kembang anak.

Tabel I-2
Prevalensi Data Stunting di Kecamatan Adimulyo

No	Tahun	Prevalensi Data Stunting (%)
1	2021	15,9
2	2022	22,1
3	2023	21,9
4	2024	21

Sumber : Data eppgbm 2024

TPK sebagai ujung tombak dalam penurun angka stunting yang ada baik di desa maupun kelurahan. TPK melakukan pendampingan kepada keluarga yang berisiko stunting seperti calon pasangan usia subur / calon pengantin, ibu hamil, ibu pasca salin, ibu dengan anak usia 0-28 hari, keluarga dengan anak usia 29 hari sampai 23 bulan, keluarga dengan anak usia 24 bulan sampai 59 bulan. Dengan adanya Tim Pendamping Kelurga

ini dapat tercipta generasi muda yang sehat, cerdas, dan produktif. Adanya prioritas yang berkelanjutan diharapkan agar tujuan program tercapai.

Agar tujuan dari organisasi dapat terwujud, sudah selayaknya organisasi memberikan perhatian terhadap masalah yang berkaitan dengan Tim Pendamping Keluarga, hal ini tentunya untuk menunjukkan betapa pentingnya arti dari pegawai disuatu organisasi. Persoalan yang seringkali terjadi dalam organisasi yang berkaitan dengan karyawan adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang tidak optimal. Manajemen dalam organisasi tentu harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja tentulah dapat mengambil kinerja apa saja yang membuat manajemen organisasi mengambil arah kebijakan yang diperlukan, sehingga menghasilkan Tim Pendamping Keluarga membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dari suatu organisasi. Hasil kerja dari tingkah laku individu, yang menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir tetapi juga mencakup cara individu melaksanakan tugas dalam organisasi Armstrong, M. & Kotler (1999). Richard L. Daft (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi. Kemampuan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan merupakan pengertian kinerja dari Robert L. Katz (1973). Pada dasarnya kinerja menekankan

pada beberapa proses, mulai dari perencanaan sampai hasil yang diperoleh setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai tolok ukur seorang pekerja atau karyawan. Tim Pendamping Keluarga (TPK) mampu menyelesaikan sesuai target yang ditentukan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Korlap KB Kecamatan Adimulyo, beliau mengatakan bahwa kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo masih belum optimal. Secara umum, pendampingan yang diberikan oleh TPK sudah berjalan dengan baik dan efektif. Kualitas pendampingan dinilai merata di seluruh desa, namun terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Adanya perbedaan pemahaman materi, keterampilan komunikasi, dan kemampuan membangun hubungan antara pendamping dengan keluarga sasaran menjadi salah satu kendala. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kapasitas para pendamping.

Terdapat ketidakseimbangan antara kuantitas dan kualitas kegiatan pendampingan. Perbedaan jumlah sasaran di setiap desa mengakibatkan jadwal pendampingan yang seringkali tidak terpenuhi. Di sisi lain, tingkat komitmen anggota tim yang berbeda-beda juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan. Adanya anggota tim yang memiliki dedikasi dan antusiasme yang tinggi tentu akan sangat membantu dalam mencapai tujuan program. Namun, jika terdapat anggota tim yang kurang aktif, hal ini dapat menghambat kinerja tim secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja TPK Kecamatan Adimulyo, beberapa langkah dapat dilakukan. Pertama, perlu adanya pelatihan berkelanjutan bagi para pendamping untuk meningkatkan pemahaman materi, keterampilan komunikasi, dan kemampuan membangun hubungan dengan keluarga sasaran. Kedua, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program pendampingan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan mencari solusi yang tepat. Ketiga, perlu adanya dukungan dari pemerintah dan pihak terkait lainnya untuk memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai bagi pelaksanaan program pendampingan. Dengan demikian, diharapkan kinerja TPK Kecamatan Adimulyo dapat terus ditingkatkan dan program pendampingan/ keluarga dapat berjalan lebih efektif.

Tabel 1-3
Kinerja TPK 2020-2024

UKE II	2020 (%)		2021 (%)		2022 (%)		2023 (%)		2024 (%)
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Presentasi Penyuluhan KB yang Berkinerja	60	92 [153]	65	94 [145]	70	94 [145]	75	96 [128]	85
Unmetneed Stunting	18,75 200	17,59 198	16,98 180	13,97 176	11,17 150	10,21 150	10,85 150	9,57 155	9,29 100

Sumber : satgas stunting 2024

Tabel kinerja karyawan merupakan alat yang sangat efektif dalam mengukur dan mengevaluasi pencapaian individu maupun tim dalam suatu organisasi. Dengan adanya tabel ini, organisasi dapat dengan jelas melihat

sejauh mana kinerja tim telah mencapai target yang ditetapkan. Target dan realisasi mengalami kenaikan yang melebihi 100% dalam 5 tahun terakhir.

Meskipun tim pendamping keluarga di Kecamatan Adimulyo sudah menunjukkan hasil yang baik dan terus mengalami peningkatan, penelitian terhadap kinerja tetap sangat penting untuk dilakukan. Salah satu tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Walaupun hasil yang ada sudah baik, selalu ada peluang untuk perbaikan dan inovasi. Selain itu, kondisi dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah menuntut adanya penelitian untuk mengidentifikasi tantangan baru serta mencari solusi yang tepat. Penelitian ini juga berguna untuk mengevaluasi efektivitas program pendampingan keluarga sehingga dapat disesuaikan agar lebih relevan dan berdampak. Data kinerja yang akurat dan terkini sangat penting untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan program, alokasi sumber daya, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian kinerja ini dapat memberi manfaat yang beragam bagi tim pendamping keluarga di Kecamatan Adimulyo. Pertama, data yang diperoleh bisa dijadikan dasar untuk memberikan umpan balik kepada setiap anggota tim, sehingga mereka dapat memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing. Kedua, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kapasitas yang lebih terarah. Ketiga, dengan adanya data yang valid, tim dapat mengukur

dampak dari upaya yang telah dilakukan dan menyampaikan keberhasilan tersebut.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Silalahi et al. (2018) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lumanauw (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, menurut K.D.Krisnawati & I.W.Bagia (2021) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Ilham (2024) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

TPK mampu menjelaskan pengetahuan tentang pentingnya 1000 HPK bagi tumbuh kembang anak serta memberikan makanan bergizi yang mudah didapat, serta menyesuaikan jenis makanan berdasarkan usia dan kondisi anak. Serta menjelaskan dan memberikan motivasi pada keluarga dengan kata-kata yang mudah dipahami dan memfasilitasi supaya mendapat gizi yang cukup. Selain itu, TPK juga mampu mengatasi penolakan dari keluarga sasaran mengenai saran yang diberikan. TPK akan terus memberikan dukungan kepada keluarga sasaran meski belum terlihat perubahannya, dan berusaha memahami kesulitan akan pemenuhan gizi. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan melaksanakan pekerjaan dan tugas dengan baik. Kompetensi seseorang dalam organisasi tentunya menentukan capaian yang akan dijalankan. Kompetensi menentukan keberhasilan program pendampingan.

Menurut Spence, J. T. dan Signe (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pada TPK adalah dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Umihastanti & Frianto (2022) menyatakan bahwa ada bahwa dukungan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnowati & Eli Masnawati (2023) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al. (2022) tidak sejalan karena dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Menurut Rhoades dalam penelitian Kurniawan et al., (2022) dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya.

Sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kerja keras Tim Pendamping Keluarga (TPK) dalam menjalankan tugasnya, organisasi dapat memberikan berbagai dukungan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan berupa piagam penghargaan. Piagam ini dapat diserahkan secara simbolis dalam acara pertemuan rutin akhir tahun.

Selain itu, juga penyelenggaraan pelatihan khusus dengan narasumber ahli dari Dinas Kesehatan terkait pendampingan keluarga yang sangat bermanfaat. Pelatihan ini dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada Tim Pendamping Keluarga (TPK), sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Tidak hanya itu saja pemberian materi terkait pelaporan TPK juga penting untuk meningkatkan kualitas laporan yang dihasilkan.

Sebagai dukungan tambahan, pemberian insentif dapat menjadi motivasi bagi TPK untuk terus meningkatkan kinerja. Insentif yang diberikan dapat berupa uang tunai dan peralatan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas pendampingan. Seperti, pemberian alat tulis dan pulsa dapat mempermudah TPK dalam mengakses informasi dan berkomunikasi dengan keluarga yang didampingi. Dengan adanya dukungan berupa insentif, TPK akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi keluarga yang mereka dampingi.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada TPK akan berdampak positif pada kinerja mereka. TPK yang merasa dihargai dan didukung akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dengan adanya pelatihan dan pemberian insentif, TPK akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendampingan

keluarga serta tercapainya tujuan organisasi dalam menurunkan angka stunting dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Selanjutnya faktor yang diduga mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Sugesti & Akbar (2023) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila & Syarvina, (2022) dan Silvia et al., (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota tim pendamping keluarga di Kecamatan Adimulyo, terungkap beberapa fenomena terkait beban kerja yang mereka hadapi. Batas minimal pendampingan setiap tim sebanyak 10 sasaran dampingan, dan seringkali dirasakan sulit dicapai karena jumlah sasaran di masing masing desa berbeda, mengingat kondisi luas wilayah yang berbeda. Tidak hanya itu, ada beberapa tim yang kesulitan dalam menentukan prioritas sasaran.

Beban kerja yang tidak merata di antara anggota tim juga menjadi masalah umum dikalangan TPK, di mana beberapa anggota terlalu banyak tugas sementara yang lain merasa kurang terbebani. Akibatnya, anggota tim seringkali merasa tertekan, kelelahan, dan kesulitan dalam memberikan pendampingan yang berkualitas. Kurangnya waktu untuk pengembangan diri juga menjadi masalah, karena anggota tim lebih fokus pada pencapaian target daripada meningkatkan kapasitas diri. Semua fenomena yang ada berdampak pada penurunan kualitas pendampingan, tingkat stres yang

tinggi, turnover staf yang tinggi, dan kesulitan dalam mencapai target program .

Menurut Edwin A. Locke (1976) definisi dari beban kerja sebagai jumlah tuntutan pekerjaan yang dihadapi individu dalam suatu pekerjaan. Beban kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang atau suatu organisasi dalam periode kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian fenomena dan teori yang telah dijelaskan dalam beberapa paragraf sebelumnya, maka diduga kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kompetensi, dukungan organisasi, beban kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tim Pendamping Keluarga di Kecamatan Adimulyo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Stunting merupakan masalah serius di Indonesia, khususnya di Kabupaten Adimuryo. Untuk mengatasi masalah ini, tim pendukung keluarga (TPK) telah dibentuk untuk mendukung keluarga yang berisiko mengalami stunting. Kinerja TPK sangat penting bagi keberhasilan program pencegahan stunting. Namun, kinerja TPK dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kemampuan anggota tim, dukungan yang mereka terima dari organisasi, dan beban kerja yang mereka hadapi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kapasitas, dukungan

organisasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo.

Peran penting TPK dalam memerangi retardasi pertumbuhan telah mendorong para peneliti untuk melihat lebih dekat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja hewan. Kompetensi anggota TPK (misalnya pengetahuan, keterampilan, sikap) kemungkinan besar memiliki dampak signifikan terhadap kualitas dukungan yang diberikan. Selanjutnya, dukungan organisasi seperti sumber daya, kebijakan, dan lingkungan kerja yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja TPK. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja, sehingga hubungan antara beban kerja dan kinerja TPK perlu diselidiki. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan yakni:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo?
4. Apakah kompetensi, dukungan organisasi, dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo?

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi dan memperjelas ruang lingkup suatu masalah dengan tujuan agar menghasilkan uraian yang sistematis serta analisa yang objektif, maka akan menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian adalah Kompetensi, Dukungan Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo
2. Populasi dalam penelitian ini adalah TPK di Kecamatan Adimulyo yang berjumlah 146 orang
3. Penelitian terbatas pada :

- a. Kinerja

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins dalam penelitian Mardani, A. (2020) indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Kerja

b. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, menurut Spence, J. T. dan Signe (1993) indikator kompetensi sebagai berikut :

- 1) *Knowledge* (Pengetahuan)
- 2) *Skill* (Keterampilan)
- 3) *Motives* (Motivasi)
- 4) *Self-concept* (Konsep Diri)
- 5) *Traits* (Sifat)

c. Dukungan Organisasi

Menurut Linda Rhoades (2002) dukungan organisasi adalah keadaan dimana karyawan merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi atas kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawannya dengan begitu mengusahakan kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger (1986) indikator dukungan organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Pengembangan
- 3) Kesejahteraan Karyawan

d. **Beban Kerja**

Menurut Edwin A. Locke (1976) Beban kerja sebagai jumlah tuntutan pekerjaan yang dihadapi individu dalam suatu pekerjaan. Menurut Achmad Syukriansyah Putra (2012) indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Standar pekerjaan

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo.
2. Untuk mengetahui apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo.
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi, dukungan organisasi, dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta bekal pengetahuan dan gagasan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.
2. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang berminat dalam pengembangan SDM yang berkualitas.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Tim Pendamping Keluarga (TPK) sebagai informasi atau masukan akan pentingnya pengaruh dari tingkat kompetensi, dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo. Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi dalam pengambilan suatu keputusan sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja TPK.

