PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KOMUNIKASI INTERPERSONAL BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN ALOR

SKRIPSI

GAMALIEL LAKALAPAI

21461201013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBUANA KALABAHI

2025

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KOMUNIKASI INTERPERSONAL BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN ALOR

SKRIPSI

GAMALIEL LAKALAPAI
21461201013

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Untuk Memnuhi Sebagian Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBUANA KALABAHI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama	: Gamaliel Lakalapai
Nim	: 21461201013
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Karakteristik Individu Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

Telah disetujui untuk disidangkan pada tanggal ….bulan.....….tahun….

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hermayanti, SE. MM	Theresia L.L. Peny, SE.,MM
NUPTK. 2140741642230123	NUPTK. 7453761661210022

KETERANGAN PERBAIKAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gamaliel Lakalapai

NIM : 21461201013

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal...bulan...tahun... dan dinyatakan LULUS

Kalabahi, tanggal..bulan..tahun

Dewan Penguji,

.....	Penguji Utama	.....
NIDN.....		
.....	Penguji Anggota 1	.....
NIDN.....		
.....	Penguji Anggota 2	.....
NIDN.....		

Pengaruh Karakteristik Individu Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

Gamaliel Lakalapai
21461201013

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Jenis data dalam peneilitan ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Penelitian ini menggunakan Anlisis Regresi Linear berganda sebagai alat analisis data. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial, variabel Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja

MOTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus yang telah menuntun dari awal hingga akhir, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik karya sederhana ini akan saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yang Maha Kuasa
2. Ibu saya, Herlofina Tibamani
3. Istri saya, Regina M. Lakarol
4. Anak saya :,
    - Edy I. Lakalapai
    - Yuflina E. Lakalapai
    - Septiana Lakalapai
    - Ezra Lakalapai
5. Saudara/saudari :
    - Yusifina Lakalapai
    - Raema Lakalapai
    - Rosnawati Lakalapai
6. Almamater tercinta Universitas Tribuana Kalabahi, terkhusus Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.
7. Semua Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.
8. Dosen Pembimbing, terima kasih karena sudah menjadi orang tua kedua saya di Kampus. Terima kasih atas bantuannya, nasehatnya, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
9. Keluarga besar Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, bimbingan, dan penyertaan-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan proposal penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor."

Peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi, sehingga proposal ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik, khususnya kepada:

1. Bapak Alvonso F. Gorang, S.Sos.,MM., yang telah memberikan izin serta dukungan bagi peneliti untuk menempuh pendidikan di Universitas Tribuana Kalabahi.
2. Ibu Theresia L.L. Peny, SE.,MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Dosen Pembimbing II yang telah membimbing peneliti dengan penuh kesabaran.
3. Bapak Ferdinand R. Anigomang, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah membina dan mengarahkan peneliti selama masa studi.
4. Ibu Dr. Hermayanti, SE.,MM., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sepenuh hati memberikan bimbingan, kritik membangun, dan motivasi

selama proses penulisan proposal.

5. Bapak Syaifuddin A.I. Djawa, SH., selaku Kepala Dinas PPKB Kabupaten Alor, beserta staf, atas bantuan dan kerja sama dalam pengumpulan data. Seluruh dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan wawasan selama perkuliahan.
6. Bapak Melianus Senlau, A.Md., selaku Kepala Tata Usaha Fakultas Ekonomi, atas bantuan administratif.
7. Istri tercinta dan anak-anak yang menjadi sumber semangat dan dukungan tak ternilai.
8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2021 yang saling menyemangati dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas ini.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan pada tahap seminar proposal nantinya. Terima kasih.

Kalabahi, Maret 2025

Peneliti

Gamaliel Lakalapai
NIM. 21461201013

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ii

LEMBAR PERSETUJUAN iii

KETERANGAN PERBAIKAN SKRIPSI iv

ABSTRAK v

MOTO vi

LEMBAR PERSEMBAHAN vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Masalah Penelitian 5

1.3. Persoalan Penelitian 5

1.4. Tujuan Penelitian 6

1.5. Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1 Landasan Teori 8

2.1.1. Kinerja Pegawai 8

2.1.2. Karakteristik Individu 12
2.1.3. Komunikasi Interpersonal 16
2.1.4. Budaya Kerja 19
2.1.5 Lingkungan Kerja 22
2.2 Penelitian Terdahulu 25
2.3 Definisi Operasional Variabel 32
2.4. Indikator Empirik dan Skala Pengukuran 33
2.5 Kerangka Dasar Penelitian 34
2.6 Hipotesis Penelitian 35
BAB III METODE PENELITIAN 37
3. 1 Populasi dan Sampel Penelitian 37
3.1.1 Populasi Penelitian 37
3.1.2. Sampel Penelitian 37
3.2 Jenis Data 37
3.2.1. Jenis Data Berdasarkan Sifat 37
3.2.2. Jenis Data Menurut Sumber 38
3.3 Teknik Pengumpulan Data 38
3.4 Teknik Analisis Data 39
3.4.1. Analisis Pendahuluan 39
3.4.2. Analisis Lanjutan 42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian 45

4.1.1. Sejarah Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana 45

4. 1. 2. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN 48

4.2 Hasil penelitian..... 50

4.2.1. Analisis Pendahuluan 50

4.2.2. Analisis Lanjutan..... 70

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian..... 77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 81

5.1. Kesimpulan..... 81

5.2 Saran 81

DAFTAR PUSTAKA 84

LAMPIRAN..... 89

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 30
Tabel 2.2 Indikator Empirik dan Skala Pengukuran Konsep 33
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 51
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir 52
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 52
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Golomgan 53
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu 54
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal 55
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja 57
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X4) 58
Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) 60
Tabel 4.11 Hasil Uji validitas variabel Karakteristik Individu 62
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal 62
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X3) 63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4) 64
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 64
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 65
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas 66
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas 67
Tabel 4.19 Hasil Uji Heterokedastisitas 68
Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas 69
Tabel 4.21 Hasil Analisis Linear Berganda 70
Tabel 4.22 Hasil Uji t 73
Tabel 4. 23 Hasil Uji F 75

Tabel 4. 24 Hasil Uji R2 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Dasar Penelitian 34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner..... 90
Lampiran 2 Identitas Responden..... 94
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel X1..... 97
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel X2..... 98
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel X3..... 98
Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel X4..... 98
Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Y..... 99
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X1..... 100
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X2..... 101
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X3..... 102
Lampiran 11Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X4..... 103
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Y..... 104
Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas..... 105
Lampiran 14 Hasil Uji Multikolinearitas..... 105
Lampiran 15 Hasil Uji Heterokedastisitas..... 105
Lampiran 16 Hasil Uji Linearitas..... 106
Lampiran 17 Hasil Uji T..... 106
Lampiran 18 Hasil Uji F..... 107
Lampiran 19 Hasil Uji R2..... 107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan capaian pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021). Kinerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ditunjukkan individu sebagai prestasi kerja dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Afandi & Bahri, 2020).

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dibentuk untuk menjalankan fungsi dan urusan di Bidang Kependudukan dan Keluarga Berencana. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, diperlukan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang optimal. Organisasi Pemerintah atau Instansi Pemerintah telah memiliki aturan baku dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu sasaran kerja pegawai yang dilakukan setiap akhir tahun. Untuk mencapai kinerja yang optimal, karakteristik individu, komunikatif interpersonal dan budaya kerja menjadi faktor yang penting.

Karakteristik individu, komunikatif interpesonal dan lingkungan kerja mejadi faktor yang penting dalam menigkatkan kinerja karyawan bersama dengan lingkungan kerja (Wati & Widiastuti, 2021). Karakteristik individu merupakan perilaku seorang individu yang mendiskripsikan keadaan individu tersebut yang sebenarnya, seperti sikap terhadap diri sendiri, minat, situasi kerja, pekerjaan, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, kebutuhan

individual, suasana hati, emosi, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain (Azhari, 2022).

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi di sebut komunikator. Orang yang di ajak berkomunikasi di sebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif di sebut komunikatif (Imbang et al., 2022).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya. lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Runtu et al., 2022).

Selain itu budaya kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Darodjat dalam Mami (2023) menyebutkan bahwa salah satu manfaat budaya kerja adalah memastikan kualitas kerja yang baik. Menurut Suparyadi dalam Ayok & Balia (2024) budaya kerja yaitu cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi kewenangan daerah sebagai instansi pemerintahan Kabupaten Alor yang mengemban urusan wajib pengendalian penduduk dan keluarga berencana dan merupakan perpanjangan tangan Instansi Pemerintah Pusat dalam hal ini BKKBN.

Berdasarkan hasil observasi, dari aspek karakteristik individu, pegawai yang memiliki kemampuan yang baik cenderung lebih cepat menyelesaikan tugas dengan efisien. Sebagian pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dan mampu bekerja secara mandiri, namun ada juga yang masih bergantung pada bimbingan dari rekan kerja atau atasan. Dari sisi sikap, masih ditemukan pegawai yang kurang antusias dan tidak menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.

Dari aspek komunikasi interpersonal, masih ditemukan pegawai yang kurang mampu berkomunikasi dengan baik, baik dalam menyampaikan pendapat maupun menerima arahan dari atasan. Hal ini sering menyebabkan kesalahpahaman dalam tim, yang berakibat pada penurunan efektivitas kerja. Selain itu, dari sisi keterbukaan masih ada pegawai yang sulit menerima kritik dan saran, sehingga kurang terbuka terhadap perbaikan dalam bekerja.

Dari segi budaya kerja, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai kerja yang profesional. Misalnya, ada yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan selama jam kerja, seperti mengobrol atau menggunakan perangkat pribadi untuk kepentingan pribadi. Hal ini

tentu mengurangi efektivitas kerja dan dapat menghambat pencapaian target organisasi. Namun, di sisi lain, ada pula pegawai yang memiliki budaya kerja yang baik, dengan kedisiplinan tinggi, tanggung jawab terhadap tugas, serta sikap proaktif dalam menjalankan pekerjaan. Budaya kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor mengedepankan nilai-nilai kerja seperti pelayanan prima, integritas, kerja sama tim, dan orientasi pada hasil. Namun, implementasinya di lapangan masih belum merata di antara seluruh pegawai. Perbedaan budaya kerja ini sering kali menjadi penyebab ketidakseimbangan dalam tim, di mana beberapa pegawai harus menanggung beban kerja yang lebih besar dibandingkan yang lain.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Kantor telah menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal. Namun, masih ada lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang kurang mendukung, ruangan yang kurang tertata dengan baik, serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu, hubungan antar pegawai juga menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan yang penuh dengan kerja sama dan saling mendukung akan meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dipenuhi dengan persaingan tidak sehat dan konflik antar pegawai, maka suasana kerja menjadi tidak nyaman dan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Karakteristik Individu

Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor".

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi persoalan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor ?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor ?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor ?
5. Apakah Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja, dan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor ?

6. Berapakah besar pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor
5. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal,

Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

6. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

   Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata (S1) dan mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Tribuana Kalabahi

2. Bagi Pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

   Penelitian ini memberikan bahan informasi dan masukan dalam rangka meningkatkan Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

3. Bagi Universitas Tribuana Kalabahi

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian dengan substansi yang sama secara mendalam..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan capaian pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021). Kinerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ditunjukkan individu sebagai prestasi kerja dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Afandi & Bahri, 2020).

Kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Lumanauw, 2022). Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sudah diketahui. Untuk itu, perlu menetapkan standar yang jelas dan terukur serta menjadikannya sebagai acuan (Sinambela dalam Mami, 2023).

Demikian kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting untuk perusahaan karena berkembang atau tidaknya suatu perusahaan juga dipengaruhi kinerja karyawannya, dengan tindakan dan perilaku seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja di dasarkan pada aspek kualitas, kuantitas, kerja sama, dan waktu kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno dalam Mami, 2023).

Kinerja karyawan merupakan perbandingan prestasi kerja karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan

berdasarkan standar organisasi yang ditetapkan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik, serta dapat diukur sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peranan perusahaan (Djaya, 2021).

Ada tiga faktor kinerja yang harus dimiliki oleh seorang individu, yaitu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, tingkat usaha, dan adanya dukungan yang diberikan. Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku yang dilakukan seseorang dalam bertindak atau melakukan. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Hutagalung, 2022).

2.1.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perubahan perilaku seseorang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (Leksono Wati & Widiastuti, 2021) :

1. Karakteristik Individu

   Yaitu sikap, kebutuhan, dan minat yang ada pada diri seseorang di dalam pekerjaan. Minat merupakan sikap yang menjadikan seseorang suka dengan ide-ide tertentu atau objek kecenderungan.

2. Komunikasi Interpersonal

   Yaitu pertukaran informasi yang dilakukan antar individu untuk menjaga hubungan yang ada dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

   Yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja di dalam organisasi, lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja atau hasil kerja yang maksimal di perusahaan.

2.1.1.2. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Sutedjo & Mangkunegara, dalam Mami (2023)Kinerja karyawan dapat diukur dengan 6 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja

   Diukur dari bagaimana karyawan memersepsikan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya serta menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk menampilkan hasil kerja yang sempurna.

2. Kuantitas hasil kerja

   Diukur dari jumlah yang dihasilkan. Biasanya dapat terlihat dari: jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

   Diukur dari waktu awal dilakukan aktivitas sampai tingkat aktivitas tersebut diselesaikan. Biasanya dapat dilihat dari hasil output dan kemampuan karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Diukur dari kemampuan meningkatkan sumber daya yang ada di perusahaan (bahan baku, uang, teknologi, tenaga). Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

   Diukur dari kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

   Diukur dari kemampuan karyawan melakukan tanggung jawabnya dan mempunyai komitmen kerja dengan instansi/lembaga tempatnya bekerja.

2.1.1.3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian visi dan misi melalui hasil-hasil yang berupa produk, jasa, atau proses. Kegiatan ini dilakukan perusahaan untuk dapat mengoreksi pola dan tingkah laku karyawannya dalam melaksanakan tugas. Fungsi dari pengukuran kerja yaitu sebagai pemberian umpan balik melalui pemantauan, evaluasi, review, maupun teknik dan pengukuran kinerja karyawan (Manurung; et al., 2024).

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan metode balance scorecard yang terdiri dari kata balance artinya berimbang dan scorecard artinya kartu skor pekerjaan atau kartu prestasi kerja. Balance menjelaskan bahwa kinerja perusahaan harus diukur dari sudut kinerja keuangan dan kinerja non keuangan yang meliputi pelanggan, proses bisnis intern, pembelajaran, dan pertumbuhan (Ramdani et al., 2023).

Menurut Riyana dalam Mami (2023), terdapat langkah-langkah dalam mengukur kinerja dengan metode balance scorecard sebagai berikut :

1. Menghitung score perspektif keuangan yang berkaitan dengan laporan keuangan perusahaan. Analisis ini diperoleh melalui perhitungan kinerja

keuangan perusahaan yaitu ROE, ROI, Efficiency Cost, Operating Income, Total Asset Turnover

2. Menghitung score perspektif pelanggan dengan membandingkan jumlah kas dari pelanggan dengan periode sebelumnya
3. Menghitung score perspektif proses bisnis internal dengan pencapaian hasil operating profit yang menggambarkan efisiensi biaya penjualan dan biaya produksi.
4. menghitung score perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan melakukan perbandingan kinerja laba bersih yang diterima per karyawan.

2.1.2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter atau perilaku yang ada pada diri seorang pegawai baik bersifat positif maupun negatif (Sugiastika et al., 2022). Karakteristik individu merupakan perilaku seorang individu yang mendeskripsikan keadaan individu tersebut yang sebenarnya, seperti sikap terhadap diri sendiri, minat, situasi kerja, pekerjaan, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, kebutuhan individual, suasana hati, emosi, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain (Azhari, 2022).

Karakteristik berarti sifat (yang khas atau ciri) yang dimiliki oleh setiap manusia. Ciri-ciri individu yang meliputi : usia, pendidikan, pendapatan, masa jabatan, status perkawinan, dan jenis kelamin merupakan variabel individu yang dimiliki oleh setiap individual sebagai pribadi. Setiap pribadi mengantarkan pada tatanan organisasi, kepercayaan pribadi, kebutuhan, pengalaman masa lalunya, dan kemampuan. Karakteristik ini dimiliki setiap individu yang akan memasuki suatu

lingkungan baru, yaitu organisasinya (Mami, 2023)

Artinya dengan karakteristik individu, yang membawa ke dalam tatanan organisasi, kepercayaan pribadi, pengalaman masa lalunya, kemampuan, dan pengharapan kebutuhan. Ini semua merupakan karakter yang dimiliki individu dan ini akan memasuki pada lingkungan baru, yaitu organisasi. Maka karakteristik individu dapat di kelompokkan ke dalam kepribadian, persepsi dan sikap, serta ciri-ciri biografi (Nasution et al., 2023).

2.1.2.1. Indikator karakteristik individu

Menurut Arief Subyantoro (2021), menjelaskan bahwa setiap individu memiliki tujuan, kebutuhan, pandangan, dan kemampuan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini bisa membawa pada dunia kerja, yang akan membuat kinerja individu satu dengan yang lain berbeda juga, meskipun bekerja di tempat yang sama. Adapun indikator karakteristik individu meliputi (Ramdani et al., 2023) sebagai berikut :

1. Kemampuan (ability)

   Ability adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang". Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan (Febriani, 2024).

2. Nilai (value)

   Nilai seseorang dilandaskan dalam pekerjaan yang dapat dinikmati, memuaskan, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga, serta

hubungan dengan orang-orang (Febriani, 2024).

3. Sikap (attitude)

   Sikap merupakan alat evaluasi yang dapat digunakan untuk menilai suatu objek, apakah memiliki konsekuensi atau tidak. Dalam kajian ini, sikap akan difokuskan pada bagaimana setiap orang memersepsikan organisasi, teman sebaya, dan lingkungan kerjanya (Febriani, 2024).

4. Minat (interest)

   Minat adalah keterampilan yang membuat orang senang terhadap apa yang dikerjakan. Salah satu faktor yang menandakan apakah seseorang puas dengan pekerjaannya adalah tingkat pola minat mereka. Minat adalah alat ukur yang sangat penting untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan dalam pekerjaan, jabatan atau karier, dan prestasi (Febriani, 2024).

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Perbedaan karakteristik individu antara pegawai yang satu dengan yang lainnya juga dianggap sebagai karakteristik individu, adapun faktor-faktornya adalah sebagai berikut (Mami, 2023) :

1. Usia

   Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus-menerus meningkat kepada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya

2. Jenis kelamin

   Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktivitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

3. Status kawin

   Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

4. Masa kerja

   Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

5. Jumlah Tanggungan

   Jumlah Tanggungan adalah banyaknya orang ataupun anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka.

2.1.3. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi di sebut komunikator. Orang yang di ajak berkomunikasi di sebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif di sebut komunikatif (Imbang et al., 2022). Fungsi komunikasi interpersonal yaitu berusaha untuk meningkatkan hubungan antar individu, menghindari dan mengatasi konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian tentang sesuatu, dan berbagai pengetahuan serta pengalaman dengan orang lain (Norawati et al., 2022).

Komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi interpersonal mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (feedback) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi (Mami, 2023).

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yaitu : pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi. Komunikasi interpersonal sebagai fungsi regulasi menunjuk kepada pengontrolan perilaku dan tugas-tugas yang perlu dikerjakan sehingga dapat meminimalkan kesalahan (Mami, 2023).

2.1.3.1. Syarat Komunikasi Efektif

Ada tiga syarat yang harus dimiliki oleh komunikator dalam melakukan komunikasi interpersonal agar penyampaian informasinya efektif, yaitu :

1. kemampuan membuat pesan yang akan disampaikan mudah dipahami
2. memiliki kredibilitas di mata penerima
3. mampu mendapatkan umpan balik yang optimal tentang pengaruh pesan dalam diri komunikan.

Jadi, ketika berkomunikasi tidak hanya dengan menentukan content melainkan juga menentukan relationship dari segi psikologi komunikasi, maka kita dapat menyatakan bahwa makin baik komunikasi interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif (Mami, 2023).

2.1.3.2. Sistem Komunikasi Kepegawaian

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Menurut dkk dalam Mami (2023) dalam praktik, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi :

1. Komunikasi Vertikal Ke Bawah Komunikasi ini merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Ke semuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk

lebih menjamin bahwa tindakan, sikap, dan perilaku para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi kepada para anggotanya.

2. Komunikasi Vertikal Ke Atas Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun sifatnya yang pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan demokratis, kritik membangun demi kepentingan organisasi.
3. Komunikasi Horizontal Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda beda Mengingat prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistem.
4. Komunikasi Diagonal Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hierarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Komunikasi Interpersonal

Adapun indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut (Norawati et al., 2022):

1. Keterbukaan Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa Positif Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
5. Kesamaan yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.1.4. Budaya Kerja

Menurut Graham dalam Simbolon & Vicario (2023) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Kaesang et al., (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan

ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku. Menurut Suparyadi dalam Ayok & Balia (2024) budaya kerja yaitu cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan budaya kerja yaitu nilai-nilai dan keyakinan dimana hal tersebut dibudayakan dalam perusahaan yang nantinya akan mencerminkan perilaku dan tindakan para pegawai (Tisani, 2022).

2.1.4.1. Tujuan Budaya Kerja

Darodjat (2015) mengungkapkan terdapat beberapa tujuan budaya kerja. Adapun tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Menguasai paradigma di suatu organisasi.
2. Memahami paradigma di suatu organisasi.
3. Menerapkan pola kerja yang tepat di tempat kerja.
4. Keadaan yang harmonis diciptakan bersama dengan rekan kerja atau klien.
5. Tenggang rasa bekerja sama terbangun dengan rekan kerja dalam tim.
6. Mampu berbaur di lingkungan kerja secara baik.

2.1.4.2. Manfaat Budaya Kerja

Manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan menurut Darodjat dalam (Mami, 2023) adalah sebagai berikut :

1 Memastikan kualitas kerja yang baik.

2 Dalam bekerja antar pekerja saling terbuka satu sama lain.

3 Bekerja sama saat menangani masalah yang menyulitkan pekerjaan.

4 Kebersamaan dibuat antar pegawai ditempat kerja.

5 Penyesuaian diri dengan kemajuan yang di terjadi di dunia dengan cepat seperti teknologi, masyarakat, sosial maupun ekonomi.

2.1.4.3. Indikator - Indikator Budaya Kerja

Nurhadijah dalam Mami (2023) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Disiplin

   Disiplin merupakan perilaku yang didasari pada prinsip dan kebiasaan yang berlaku di dalam ataupun luar perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi memiliki ciri – ciri menerapkan tata tertib dengan baik, tugas & tanggung jawab yang besar, disiplin waktu, dan disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

   Siap dalam memberikan serta menerima informasi yang benar antara karyawan untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan merupakan kemampuan untuk berpendapat dan mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung.

3. Saling menghargai

   Perilaku yang mengapresiasi dan menghargai pencapaian serta tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja.

4. Kerja sama

   Kesediaan untuk memberi dan mendapatkan bantuan dari karyawan lain dalam mencapai tujuan dan target organisasi.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya. lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Runtu et al., 2022).

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunarno, 2021).

2.1.5.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut dalam Mami (2023) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Yang meliputi penerangan, temperatur/suhu udara, kelembaban,

sirkulasi udara, dan kebisingan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan non fisik ini meliputi kondisi hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan.

2.1.5.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2021) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Pencahayaan

   Penerangan adalah suatu hal yang utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Adapun ciri-ciri pencahayaan yang baik menurut sebagai berikut :

   a. Sinar cahaya yang cukup,
   b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan,
   c. Tidak terdapat kontras yang tajam,
   d. Cahaya yang terang, distribusi cahaya yang merata,
   e. Warna yang sesuai

2. Suhu udara

   Suhu merupakan suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja

3. Kelembaban

   Kelembaban merupakan banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara. Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

   Sirkulasi udara adalah hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan memerlukan pertukaran udara yang cukup.

5. Tingkat kebisingan

   Kebisingan merupakan terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara menghilangkan kebisingan yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, memelihara, penanaman pohon dll.

6. Hubungan Karyawan dengan Atasan

   Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati, dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang

diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan

7. Hubungan kerja dengan Sesama Karyawan

   Hubungan kerja antar karyawan sangan diperlukan untuk melakukan pekerjaan, apalagi bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi utama dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Wulansari, dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo". Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y) pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitungan 5,075 > t tabel 1,981. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. Nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) 0,030 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu 0,030 < 0,05 dan nilai t hitungan 2,198 > t tabel 1,981. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh

terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. Nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X3) 0,008 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu 0,008 < 0,05 dan nilai t hitungan 2,688 > t tabel 1,981. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. Perhitungan statistik untuk variabel kinerja karyawan diperoleh F hitung sebesar 44,970 > F tabel 2,69 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1) ,disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo.

Penelitian yang dilakukan Agatha dkk (2020) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga berencana Kabupaten Ponorogo". Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) Pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga berencana Kabupaten Ponorogo. Nilai signifikansi variabel Komunikasi (X2) sebesar 0.138 > 0.05 maka variabel Komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga berencana Kabupaten Ponorogo. Nilai signifikansi variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.008 < 0.05 maka variabel Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga berencana Kabupaten Ponorogo. Hasil Uji F diperoleh nilai F hitung 59,863 dengan p value 0,000 < 0,05, maka variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga berencana Kabupaten Ponorogo.

Penelitian yang dilakukan Askar, dkk (2024) dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu Kompetensi Dan Kompensasi Intrinsik Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari". Variabel independen dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu (X1) Kompetensi (X2) dan Kompensasi Intrinsik (X3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari. Hasil dari penelitian ini adalah nilai signifikansi variabel Karakteristik Kompetensi (X1) sebesar 0.023 < 0,05, maka variabel Karakteristik Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Kinerja (Y) pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari. Nilai signifikansi variabel Kompensasi Intrinsik (X2) sebesar 0.002 < 0,05, maka variabel Kompensasi Intrinsik (X2) memilik pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari. Dari hasil

uji F hitung > F tabel (31,555 > 3,175) dengan signifikan 0,000 < 005 maka dapat disipulkan bahwa Variabel karakteristik kompetensi dan kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas penyuluh lapangan Keluarga Berencana di Kota Kendari.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustin dkk (2024) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi". Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.001 < 0.05 dan Nilai t hitung dari koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 3,525 karena t hitung 3,525 > t tabel 1,692 maka variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi. Nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.024 < 0.005 dan Nilai t hitung dari koefisien regresi untuk Budaya Organisasi sebesar 2,363 karena thitung 2,363 > t tabel 1,692 maka variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi. Nilai F hitung sebesar 11,628 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00< 0,05. Nilai F tabel diperoleh sebesar 3,28, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel (11,628 > 3,28). Hal ini menunjukan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurapiah dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah". Variabel independen dalam penelitian ini adalah Spesifikasi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil estimasi variabel Spesifikasi Pekerjaan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut hasil analisis Spesifikasi Pekerjaan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil estimasi variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut hasil analisis Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.. Hasil estimasi p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Spesifikasi Pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul/ Peneliti/Tahun	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo / Wulansari et al / (2022)	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai
2	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga berencana Kabupaten Ponorogo / Agatha et al / (2020)	X1 : Kepemimpinan X2 : Komunikasi X3 ; Kompensasi Y : Kinerja Pegawai	Secara parsial, variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Sedangkan variabel Komunikasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan. Secara simultan variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai.
3	Pengaruh Karakteristik individu Kompetensi Dan Kompensasi Intrinsik Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Dinas	X1 : Karakteristik individu X2 :Kompetensi X3 : Kompensasi Intrinsik	Secara parsial, variabel Karakteristik individu (X1) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara

	Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari / Askar et al / (2024)	Y : Kinerja Karyawan	signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari. Secara simultan variabel Karakteristik Individu (X1) dan Kompensansi Intrinsik intrinsik (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi / Agustin et al /(2024)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai.
5.	Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah / Nurapiah et al / (202)	X1 : Spesifikasi Pekerjaan X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Secara parsial, variabel Spesifikasi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan, variabel

			Spesifikasi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.3 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel adalah operasi yang berusaha menggambarkan konsep suatu variabel dalam konsep yang lebih sederhana, yaitu indeks-indeks dari suatu variabel (Lianasari & Ahmadi, 2022) Definisi operasional Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah pencapaian pekerjaan yang dilakukan pegawai yang mencerminkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya pada Dinas pengendalian Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Alor.
2. Yang dimaksud dengan Karakteristik individu dalam penelitian ini adalah karakter pegawai yang menggambarkan keadaannya yang sebenarnya dan yang membedakannya dari individu lain pada Dinas pengendalian Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Alor.
3. Yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal pada Dinas pengendalian Penyuluh Keluarga Berencana Kabup3aten Alor.
4.

5. Yang dimaksud dengan Budaya Kerja dalam penelitian ini adalah keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh pimpinan dan semua pegawai yang dijadikan pedoman tingkah laku pada Dinas pengendalian Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Alor.
6. Yang dimaksud dengan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas pada Dinas pengendalian Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Alor

2.4. Indikator Empirik dan Skala Pengukuran

Adapun yang menjadi indikator empirik dan skala pengukuran dalam penelitian proposal penelitian ini adalah:

Tabel 2.2
Indikator Empirik dan Skala Pengukuran Konsep

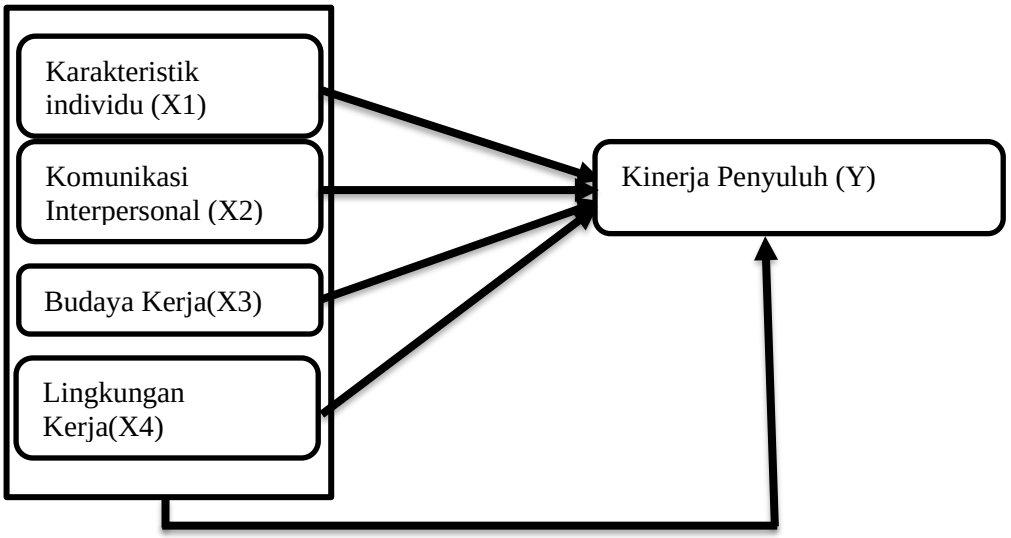
No.	Konsep Penelitian	Indikator Empirik	Skala Pengukuran
1.	Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Interval dan Rasio
2.	Karakteristik Individu	1. Kemampuan 2. Sikap 3. Minat 4. Nilai	Interval dan Rasio
3.	Komunikasi Interpersonal	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa Positif 5. Kesetaraan	Interval dan Rasio
4.	Budaya Kerja	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerja sama	Interval dan Rasio
5.	Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan 2. Suhu Udara	Interval dan Rasio

		3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Tingkat Kebisingan 6. Hubungan karyawan dengan atasan 7. Hubungan karyawan dengan sesama karyawan	

2.5 Kerangka Dasar Penelitian

Adapun kerangka dasar penelitian dalam penelitian proposal penelitian ini adalah pada gambar 2. 1 di bawah ini :

Kerangka Dasar Penelitian



Keterangan :

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

Gambar 2. 1 Kerangka Dasar Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Fatihudin (2020) hipotesis merupakan pemecahan masalah secara teoritis berdasarkan teori yang relevan dengan masalah tersebut. Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis penelitian merupakan suatu pernyataan atau dugaan sementara yang dibuat terhadap obyek penelitian untuk diuji kebenarannya dalam sebuah penelitian. Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

H2 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

H3 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

H5 : Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

H6 : Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja dan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor sebesar 80-90%.

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1 Populasi Penelitian

Menurut Fatihudin et al (2020) populasi umum adalah keseluruhan jumlah dari subjek penelitian, baik manusia, gejala, atau peristiwa yang dijadikan objek pengamatan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

3.1.2. Sampel Penelitian

Menurut Fatihudin (2020) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang.

3.2 Jenis Data

3.2.1. Jenis Data Berdasarkan Sifat

Jenis data menurut sifatnya terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Data Kualitatif.

Data kualitatif adalah data non-numerik atau non-angka, tetapi data berupa

keterangan atau informasi. Contoh data kualitatif seperti data wawancara, data observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang dihadapi dan lain-lain.

2. Data Kuantitatif

   Data kuantitatif adalah Data yang berupa bilangan atau angka yang dapat berubah-ubah nilainya dan variatif. Dalam objek penelitian data kuantitatif dapat diperoleh dari pengolahan hasil yang berupa angka dan digunakan untuk menganalisis..

3.2.2. Jenis Data Menurut Sumber

Jenis data menurut sumbernya terdiri atas data primer dan data sekunder yang diuraikan sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber individu (responden) yang meliputi hasil pengisian kuesioner .
2. Data Sekunder yaitu Data yang didapatkan secara tidak langsung (dokumen yang sudah diterbitkan) seperti dari internet, dokumen, jurnal dan artikel merupakan data sekunder

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

   Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk meneliti dan mengobservasi secara

langsung gejala-gejala yang ada kaitannya dengan pokok masalah yang ditemukan di lapangan.

2. Wawancara

   Wawancara (*interview*) yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dilakukan dengan memberikan deretan pertanyaan yang terstruktur untuk menjawab masalah yang ada di dalam penelitian ini.

3. Studi Dokumentasi

   Dokumentasi ini dilakukan untuk pengumpulan data dengan mempelajari dan membaca literatur -literatur yang ada.

4. Kuesioner

   Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1. Analisis Pendahuluan

1. Statistik Deskriptif.

   Menurut Kuswanto dalam Perdana (2020) Statistika deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi.

2. Uji Instrumen/ kuesioner

   a. Uji Validitas

      Uji validitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur sah atau

valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat validitas:

- jika nilai r hitung ≥ 0, 3 maka instrumen dinyatakan valid;
- jika nilai r hitung < 0, 3 maka instrumen dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha (α). Syarat reliabilitas :

- Jika nilai Cronbach Alpha < 0, 60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel
- Jika nilai Cronbach Alpha ≥ 0, 60, maka instrumen dinyatakan reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan model regresi tidak bias sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Linieritas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji normal Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria yang berlaku yaitu :

- jika nilai Asymp. sig ≥ 0. 05 maka variabel penelitian terdistribusi normal.
- jika nilai Asymp. sig < 0. 05 maka variabel penelitian tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). kriteria untuk menguji multikolinearitas pada model regresi adalah:

- Jika nilai toleransi besar > 0, 1 dan nilai VIF <10 maka tidak ditemukan adanya gejala pada model regresi.
- Jika nilai toleransi besar ≤ 0, 1 dan nilai VIF ≥ 10 maka ditemukan adanya gejala pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Kriteria untuk uji Heteroskedastisitas data menggunakan uji gletzer :

- Jika nilai signifikansi uji gletzer ≥ 0, 05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas
- Jika nilai signifikansi uji gletzer < 0, 05 maka terjadi masalah heterokedastisitas

d. Uji Linearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah informasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini menggunakan test linearity dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi test linearity ≥ 0, 05 maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.
- Jika nilai signifikansi test linearity < 0, 05 maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linear.

3.4.2. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan ini dilakukan Untuk mengukur pengaruh variabel independen yakni Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap kinerja (Y) pegawai negeri sipil di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22 for windows . persamaan regresi yang

digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja
a : Nilai Konstanta
b_1 : Koefisien Regresi Variabel Karakter Individu (X1)
b_2 : Koefisien Regresi Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)
b_3 : Koefisien Regresi Variabel Budaya Kerja (X3)
b_4 : Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X4)
X_1 : Variabel Karakter Individu
X_2 : Variabel Komunikasi Interpersonal
X_3 : Variabel Budaya Kerja
X_4 : Variabel Lingkungan Kerja
e : standar errorPengujian hipotesis dilakukan dengan dua alat uji yaitu:

uji secara parsial atau Uji t dan uji secara simultan atau Uji F.

a. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0, 05 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan lebih besar dari nila alfa (sig > α), maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh).
- Jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa (sig ≤ α), maka Ha diterima (terdapat pengaruh).

b. Uji F (uji simultan)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar

5% atau 0, 05 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa (sig > α) maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh).
- Jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa (sig ≤ α) maka Ha diterima (terdapat pengaruh).

c. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), budaya kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Caranya adalah dengan menggunakan rumus koefisien determinasi berikut ini, Bery (2024):

$$KD = R2 \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

KD : Nilai persen (%) besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), budaya kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4 terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

R^2 : Nilai kuadrat korelasi berganda dari Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), budaya kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana

Dari butir-butir arahan GBHN Tahun 1999 dan perundang-undangan yang telah ada, Program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan sosial yang selama ini dilaksanakan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Arahan GBHN ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) yang telah ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000.

Sejalan dengan era desentralisasi, eksistensi program dan kelembagaan keluarga berencana nasional di daerah mengalami masa-masa kritis. Sesuai dengan Keppres Nomor 103 Tahun 2001, yang kemudian diubah menjadi Keppres Nomor 09 Tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen menyatakan bahwa sebagian urusan di bidang keluarga berencana diserahkan kepada pemerintah kabupaten dan kota selambat-lambatnya Desember 2003. Hal ini sejalan dengan esensi UU Nomor 22 Tahun 1999 (telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004). Dengan demikian tahun 2004 merupakan tahun pertama Keluarga Berencana Nasional dalam era desentralisasi.

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang telah disahkan pada tanggal 29 Oktober 2009, berimplikasi terhadap perubahan kelembagaan, visi, dan misi BKKBN. Undang-Undang tersebut mengamanatkan perubahan kelembagaan BKKBN yang semula adalah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Visi BKKBN adalah "Penduduk Tumbuh Seimbang 2015" dengan misi "mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera". Untuk mencapai visi dan misi tersebut, BKKBN mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 56 Undang-Undang tersebut di atas. Dalam rangka pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana di daerah, pemerintah daerah membentuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah yang selanjutnya disingkat BKKBD di tingkat provinsi dan kabupaten dan kota yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki hubungan fungsional dengan BKKBN (pasal 54 ayat 1 dan 2).

Peran dan fungsi baru BKKBN diperkuat dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian; Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi dan

Peraturan Kepala BKKBN Nomor 92/PER/B5/2011 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana, sehingga perlu dilakukan perubahan/penyesuaian terhadap Renstra BKKBN tentang Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2010-2014 meliputi penyesuaian untuk beberapa kegiatan prioritas dan indikator kinerjanya. Pasca Reformasi Kepala BKKBN telah mengalami beberapa pergantian:

Pada Periode Kabinet Persatuan Indonesia, Kepala BKKBN dirangkap oleh Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan yang dijabat oleh Khofifah Indar Parawansa.

Setelah itu digantikan oleh Prof. Dr. Yaumil C. Agoes Achir pada tahun 2001 dan meninggal dunia pada akhir 2003 akibat penyakit kanker dan yang kemudian terjadi kekosongan.

Pada tanggal 10 November 2003, Kepala Litbangkes Departemen Kesehatan dr. Sumarjati Arjoso, SKM dilantik menjadi Kepala BKKBN oleh Menteri Kesehatan Ahmad Sujudi sampai beliau memasuki masa pensiun pada tahun 2006. Setelah itu digantikan oleh Dr. Sugiri Syarief, MPA yang dilantik sebagai Kepala BKKBN pada tanggal 24 Nopember 2006. Sebagai tindak lanjut dari UU 52/2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarha Sejahtera, di mana BKKBN kemudian direstrukturisasi menjadi badan kependudukan, bukan lagi badan koordinasi, maka pada tanggal 27 September 2011 Kepala BKKBN, Dr. dr. Sugiri Syarief, MPA akhirnya dilantik sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN).

Pada tanggal 13 Juni 2013 akhirnya Presiden Susilo Bambang Yudhoyono

menetapkan mantan Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Prof. Fasli Jalal sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Pada masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo, pada tanggal 26 Mei 2015 Presiden melantik dr Surya Chandra Surapaty, MPH., Ph.D sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Setelah itu untuk mengisi kekosongan, Menteri Kesehatan melantik Deputi Bidang Koordinasi Peningkatan Kesehatan Kemenko PMK sebagai plt. Kepala BKKBN dr. Sigit Priohutomo, MPH hingga memasuki purna tugas pada tanggal 1 Januari 2019.

Pada tanggal 1 Juli 2019 Presiden Joko Widodo melantik dr Hasto Wardoyo,Sp.OG(K) sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), yang sebelumnya menjabat sebagai Bupati terpilih di Kabupaten Kulon Progo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. 1. 2. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Adapun Visi dan Misi Dinas Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana yaitu :

Visi

"Mewujudkan Kabupaten Alor yang Mandiri dan Terbaik dalam Indeks Pembangunan Manusia melalui Kepemerintahan yang Bersih dan Berwibawa"

Misi

"Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Sehat. Kreatif. Cerdas, Berakhlak Mulia dan Tanggap Terhadap Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi"

Tujuan

1. Mengendalikan laju pertumbuhan penduduk dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang
2. Meningkatkan Kesejahteraan dan Ketahanan Ekonomi keluarga dalam mewujudkan keluarga yang berkualitas
3. Meningkatkan data kependudukan yang akurat melalui pendataan/survei

Sasaran

1. Meningkatnya kesertaan Ber-KB untuk meminimalkan pertumbuhan peneduduk
2. Meningkatnya Kualitas keluarga dan kebahagian Bathin dalam mewujudkan kesejahteraan lahir
3. Peningkatan Penyediaan infomasi data mikro di setiap desa

Strategi

1. Meningkatkan pembinaan dan pelayanan KB
2. Meningkatkan Pembinaan bagi kelompok kegiatan (UPPKS) di desa dan Kelompok Bina Keluarga di Kecamatan
3. Peningkatan Penyediaan infomasi data mikro di setiap desa

Arah Kebijakan

1. Peningkatkan kesertaan ber KB metode kontrasepsi jangka panjang (MKJP) terutama di daerah tertinggal, terpencil dan perbatasan (Galcitas). KB PUS muda Pariatas (PUSMUPAR), KB pria, KB pasca persalinan, pasca keguguran, kelangsungan hidup ibu, Bayi dan anak (KHIBA) dan pencegahan masalah Reproduksi (PMKR)

2. Peningkatan Pembinaan ketahanan kesejahteraan Keluarga
3. Peningkatan Ketersediaan data kependudukan dalam menyusun berbagai program

4.2 Hasil penelitian

4.2.1. Analisis Pendahuluan

Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y) Penyuluh Lapangan KB (PLKB) di Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten Alor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh 73 pegawai PLKB di instansi tersebut. Metode sampling jenuh diterapkan, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Setelah data terkumpul, peneliti memproses dan menganalisisnya menggunakan SPSS versi 30 for Windows, dimulai dengan uji instrumen (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik untuk memastikan data layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Dari hasil pengisian kuesioner diperoleh data demografis responden, yang disajikan dalam tabel berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Penyajian ini bertujuan memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dalam penelitian.

1.2.1.1. Statistik Dedkriptif

Bagian ini peneliti akan menguraikan mengenai deskripsi identitas responden dan deskripsi jawaban responden.

1. Deskripsi Identitas Responden

   a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
	Laki-laki	31	42,47
	Perempuan	42	57,53
Total		**73**	**100**

Sumber : Data Penelitian

Sebagian besar responden adalah perempuan (57,53%), sedangkan laki-laki berjumlah 42,47%. Komposisi ini mencerminkan dominasi partisipasi perempuan dalam penelitian, yang dapat mencerminkan struktur gender di instansi/organisasi yang diteliti..

   b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase(%)
1.	20-30 Tahun	13	17,81%
2.	31-40 Tahun	18	24,66%
3.	41-50 Tahun	26	35,62%
4.	51-55 Tahun	7	9,59%
5.	> 56 Tahun	9	12,33%
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data Penelitian

Mayoritas responden berada pada rentang usia 41–50 tahun (35,62%), diikuti oleh usia 31–40 tahun (24,66%). Hal ini menunjukkan bahwa

responden didominasi oleh kelompok usia produktif dan berpengalaman. Usia termuda (20–30 tahun) hanya mencakup 17,81% responden, sementara kelompok usia mendekati pensiun (>51 tahun) mencakup sekitar 21,92%.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	0	0,00%
2	S1	12	16,44%
3	D4	0	0,00%
4	D3	3	4,11%
5	SMA	54	73,97%
6	SMP	0	0,00%
7	SD	4	5,48%
	Total	**40**	**100%**

Sumber : Data Penelitian

Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA (73,97%), menunjukkan bahwa sebagian besar berasal dari latar belakang pendidikan menengah atas. Responden dengan pendidikan S1 mencakup 16,44%, sedangkan pendidikan D3 dan SD masing-masing 4,11% dan 5,48%. Tidak terdapat responden dengan pendidikan S2, D4, maupun SMP. Hal ini menunjukkan dominasi lulusan SMA dalam populasi yang diteliti

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	< 5 Tahun	19	26,03%
2.	5 -10 Tahun	22	30,14%
3.	11 -15 Tahun	8	10,96%
4.	16 – 20 Tahun	14	19,18%
5.	21 – 25 Tahun	6	8,22%
6.	26 – 30 Tahun	2	2,74%

7.	> 31 Tahun	2	2,74%
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data Penelitian

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 5–10 tahun (30,14%) dan < 5 tahun (26,03%), menunjukkan dominasi pegawai dengan pengalaman kerja relatif muda. Sementara itu, responden dengan masa kerja > 20 tahun hanya berjumlah 13,7%. Distribusi ini mencerminkan komposisi tenaga kerja yang sebagian besar berada pada fase awal hingga menengah dalam kariernya.

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Golomgan

No.	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Golongan IV/c	1	1,37%
2.	Golongan IV/b	0	0,00%
3.	Golongan IV/a	1	1,37%
4.	Golongan III/d	8	10,96%
5.	Golongan III/c	1	1,37%
6.	Golongan III/b	1	1,37%
7.	Golongan III/a	5	6,85%
8.	Golongan II/d	6	8,22%
9.	Golongan II/c	4	5,48%
10.	Golongan II/b	6	8,22%
11.	Golongan II/a	2	2,74%
12.	Golongan I/d	0	0,00%
13.	Golongan I/c	0	0,00%
14.	Kelas X	0	0,00%
15.	Kelas VII	0	0,00%
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data Penelitian

Sebagian besar responden berasal dari kategori Non PNS (52,05%), menandakan dominasi tenaga non-aparatur dalam populasi. Untuk PNS, golongan yang paling banyak adalah Golongan III/d (10,96%) dan Golongan II/d serta II/b (masing-masing 8,22%). Sementara itu, golongan

tinggi seperti IV/a dan IV/c masing-masing hanya mewakili 1,37%. Komposisi ini menunjukkan struktur kepegawaian yang lebih didominasi oleh tenaga honorer atau kontrak dibandingkan pegawai tetap golongan tinggi.

2. Deskripsi Jawaban Responden

   a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu (X1)

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu

No	Skor Jawaban										Jumlah	
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	43.8	1	1.4	2	2.7	1	1.4	37	50.7	57	100
2	35	47.9	2	2.7	3	4.1	1	1.4	32	43.8	57	100
3	36	49.3	2	2.7	4	5.5	4	5.5	27	37.0	57	100
4	32	43.8	3	4.1	4	5.5	2	2.7	32	43.8	57	100
5	33	45.2	2	2.7	4	5.5	0	0.0	34	46.6	57	100
6	36	49.3	2	2.7	1	1.4	1	1.4	33	45.2	57	100
7	26	35.6	1	1.4	2	2.7	5	6.8	39	53.4	57	100
8	35	47.9	1	1.4	3	4.1	2	2.7	32	43.8	57	100

Sumber : Data yang diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel Karakteristik Individu pada item pernyataan pertama terlihat bahwa sebagian besar responden memilih kategori TP/STS sebanyak 37 orang, kategori lainnya diikuti oleh S/SS sebanyak 32 orang, KK/N sebanyak 2 orang, S/S sebanyak 1 orang, dan HTP/TS sebanyak 1 orang. Pada item pernyataan kedua mayoritas responden memilih kategori S/SS sebanyak 35 orang, kemudian TP/STS sebanyak 32 orang, KK/N sebanyak 3 orang, S/S sebanyak 2 orang, dan HTP/TS sebanyak 1 orang. Selanjutnya pada item pernyataan ketiga pilihan terbanyak terdapat pada kategori S/SS sebanyak

36 orang, diikuti TP/STS sebanyak 27 orang, KK/N dan HTP/TS masing-masing 4 orang, serta S/S sebanyak 2 orang. Pada item pernyataan keempat sebagian besar responden memilih kategori TP/STS dan S/SS sama-sama sebanyak 32 orang, kemudian KK/N sebanyak 4 orang, S/S sebanyak 3 orang, dan HTP/TS sebanyak 2 orang. Untuk item pernyataan kelima dominasi pilihan terdapat pada kategori TP/STS sebanyak 34 orang, kemudian S/SS sebanyak 33 orang, KK/N sebanyak 4 orang, S/S sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden pada HTP/TS. Pada item pernyataan keenam mayoritas responden memilih kategori S/SS sebanyak 36 orang, diikuti TP/STS sebanyak 33 orang, KK/N dan HTP/TS masing-masing 1 orang, serta S/S sebanyak 2 orang. Pada item pernyataan ketujuh kategori TP/STS kembali menjadi pilihan terbanyak dengan 39 responden, kemudian S/SS sebanyak 26 orang, HTP/TS sebanyak 5 orang, KK/N sebanyak 2 orang, dan S/S sebanyak 1 orang. Terakhir, pada item pernyataan kedelapan sebagian besar responden memilih kategori S/SS sebanyak 35 orang, kemudian TP/STS sebanyak 32 orang, KK/N sebanyak 3 orang, HTP/TS sebanyak 2 orang, dan S/S sebanyak 1 orang.

b. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Tabel 4.7
Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Skor Jawaban										Jumlah	
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	52.1	1	1.4	2	2.7	1	1.4	31	42.5	57	100
2	36	49.3	1	1.4	5	6.8	0	0.0	31	42.5	57	100
3	36	49.3	0	0.0	3	4.1	2	2.7	32	43.8	57	100
4	32	43.8	0	0.0	1	1.4	4	5.5	36	49.3	57	100

5	35	47.9	4	5.5	2	2.7	3	4.1	29	39.7	57	100
6	38	52.1	3	4.1	1	1.4	0	0.0	31	42.5	57	100
7	33	45.2	0	0.0	2	2.7	1	1.4	37	50.7	57	100
8	33	45.2	2	2.7	1	1.4	3	4.1	34	46.6	57	100

Sumber : Data yang diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel Komunikasi Interpersonal, pada item pernyataan pertama terlihat bahwa sebagian besar responden memilih kategori S/SS sebanyak 38 orang, diikuti TP/STS sebanyak 31 orang, KK/N sebanyak 2 orang, S/S sebanyak 1 orang, dan HTP/TS sebanyak 1 orang. Pada item pernyataan kedua mayoritas responden memilih S/SS sebanyak 36 orang, kemudian TP/STS sebanyak 31 orang, KK/N sebanyak 5 orang, S/S sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden pada kategori HTP/TS. Selanjutnya pada item pernyataan ketiga sebanyak 36 responden memilih S/SS, diikuti TP/STS sebanyak 32 orang, KK/N sebanyak 3 orang, HTP/TS sebanyak 2 orang, serta tidak ada jawaban pada kategori S/S. Pada item pernyataan keempat dominasi pilihan terdapat pada kategori TP/STS sebanyak 36 responden, kemudian S/SS sebanyak 32 orang, HTP/TS sebanyak 4 orang, KK/N sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden pada kategori S/S. Pada item pernyataan kelima mayoritas berada pada kategori S/SS sebanyak 35 orang, diikuti TP/STS sebanyak 29 orang, HTP/TS sebanyak 3 orang, KK/N sebanyak 2 orang, serta S/S sebanyak 4 orang. Pada item pernyataan keenam sebagian besar responden memilih S/SS sebanyak 38 orang, kemudian TP/STS sebanyak 31 orang, S/S sebanyak 3 orang, KK/N sebanyak 1 orang, dan tidak ada pada kategori HTP/TS. Pada item pernyataan ketujuh terlihat

bahwa TP/STS menjadi pilihan terbanyak dengan 37 responden, diikuti S/SS sebanyak 33 orang, KK/N sebanyak 2 orang, HTP/TS sebanyak 1 orang, dan tidak ada jawaban pada kategori S/S. Terakhir, pada item pernyataan kedelapan sebagian besar responden memilih TP/STS sebanyak 34 orang, kemudian S/SS sebanyak 33 orang, HTP/TS sebanyak 3 orang, KK/N sebanyak 1 orang, dan S/S sebanyak 2 orang.

c. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X3)

Tabel 4.8
Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja

No	Skor Jawaban										Jumlah	
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	41.1	1	1.4	1	1.4	2	2.7	39	53.4	57	100
2	34	46.6	1	1.4	1	1.4	2	2.7	35	47.9	57	100
3	35	47.9	1	1.4	1	1.4	3	4.1	33	45.2	57	100
4	34	46.6	1	1.4	1	1.4	2	2.7	35	47.9	57	100
5	35	47.9	0	0.0	2	2.7	2	2.7	34	46.6	57	100
6	35	47.9	1	1.4	0	0.0	3	4.1	34	46.6	57	100
7	33	45.2	2	2.7	2	2.7	3	4.1	33	45.2	57	100
8	31	42.5	2	2.7	3	4.1	0	0.0	37	50.7	57	100

Sumber : Data yang diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel Budaya Kerja, pada item pernyataan pertama terlihat bahwa sebagian besar responden memilih kategori TP/STS sebanyak 39 orang, kategori S/SS sebanyak 30 orang, HTP/TS sebanyak 2 orang, KK/N dan S/S masing-masing 1 orang. Pada item pernyataan kedua mayoritas responden memilih kategori TP/STS sebanyak 35 orang, kemudian S/SS sebanyak 34 orang, HTP/TS sebanyak 2 orang, dan KK/N serta S/S masing-masing 1 orang. Selanjutnya pada item pernyataan ketiga pilihan terbanyak terdapat pada

kategori S/SS sebanyak 35 orang, diikuti TP/STS sebanyak 33 orang, HTP/TS sebanyak 3 orang, dan KK/N serta S/S masing-masing 1 orang. Pada item pernyataan keempat sebagian besar responden memilih kategori TP/STS sebanyak 35 orang, kemudian S/SS sebanyak 34 orang, HTP/TS sebanyak 2 orang, serta KK/N dan S/S masing-masing 1 orang. Untuk item pernyataan kelima dominasi pilihan terdapat pada kategori TP/STS sebanyak 34 orang, selanjutnya S/SS sebanyak 35 orang, HTP/TS sebanyak 2 orang, KK/N sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden pada kategori S/S. Pada item pernyataan keenam mayoritas responden memilih kategori S/SS sebanyak 35 orang, kemudian TP/STS sebanyak 34 orang, HTP/TS sebanyak 3 orang, dan KK/N serta S/S masing-masing 0–1 orang. Pada item pernyataan ketujuh kategori S/SS dipilih oleh 33 responden, TP/STS sebanyak 33 orang, HTP/TS sebanyak 3 orang, KK/N sebanyak 2 orang, dan S/S sebanyak 2 orang. Terakhir, pada item pernyataan kedelapan sebagian besar responden menjawab kategori TP/STS sebanyak 37 orang, diikuti S/SS sebanyak 31 orang, KK/N sebanyak 3 orang, dan S/S serta HTP/TS masing-masing 2 dan 0 orang.

d. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Tabel 4. 9
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X4)

S

No	Skor Jawaban										Jumlah	
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	45.2	1	1.4	2	2.7	2	2.7	35	47.9	1	33
2	31	42.5	2	2.7	0	0.0	3	4.1	37	50.7	2	31
3	34	46.6	2	2.7	2	2.7	3	4.1	32	43.8	3	34

4	32	43.8	1	1.4	2	2.7	1	1.4	37	50.7	4	32
5	38	52.1	1	1.4	1	1.4	4	5.5	29	39.7	5	38
6	30	41.1	2	2.7	2	2.7	4	5.5	35	47.9	6	30
7	36	49.3	2	2.7	2	2.7	2	2.7	31	42.5	7	36

Sumber : Data yang diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja, pada item pernyataan pertama terlihat bahwa sebagian besar responden memilih kategori TP/STS sebanyak 35 orang, kategori S/SS sebanyak 33 orang, HTP/TS sebanyak 2 orang, KK/N sebanyak 2 orang, dan S/S sebanyak 1 orang. Pada item pernyataan kedua mayoritas responden memilih kategori TP/STS sebanyak 37 orang, kemudian S/SS sebanyak 31 orang, HTP/TS sebanyak 3 orang, S/S sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden pada kategori KK/N. Selanjutnya pada item pernyataan ketiga pilihan terbanyak terdapat pada kategori S/SS sebanyak 34 orang, diikuti TP/STS sebanyak 32 orang, HTP/TS sebanyak 3 orang, KK/N sebanyak 2 orang, dan S/S sebanyak 2 orang. Pada item pernyataan keempat sebagian besar responden memilih kategori TP/STS sebanyak 37 orang, kemudian S/SS sebanyak 32 orang, KK/N dan HTP/TS masing-masing 2 dan 1 orang, serta S/S sebanyak 1 orang. Untuk item pernyataan kelima dominasi pilihan terdapat pada kategori S/SS sebanyak 38 orang, selanjutnya TP/STS sebanyak 29 orang, HTP/TS sebanyak 4 orang, KK/N dan S/S masing-masing 1 orang. Pada item pernyataan keenam mayoritas responden memilih kategori TP/STS sebanyak 35 orang, kemudian S/SS sebanyak 30 orang, HTP/TS sebanyak 4 orang, KK/N sebanyak 2 orang,

dan S/S sebanyak 2 orang. Terakhir, pada item pernyataan ketujuh sebagian besar responden menjawab kategori S/SS sebanyak 36 orang, diikuti TP/STS sebanyak 31 orang, HTP/TS dan KK/N masing-masing 2 orang, serta S/S sebanyak 2 orang.

e. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Skor Jawaban									
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	34.2	3	4.1	3	4.1	3	4.1	39	53.4
2	37	50.7	1	1.4	1	1.4	1	1.4	33	45.2
3	30	41.1	1	1.4	5	6.8	3	4.1	34	46.6
4	32	43.8	4	5.5	2	2.7	3	4.1	32	43.8
5	31	42.5	2	2.7	2	2.7	2	2.7	36	49.3
6	28	38.4	2	2.7	1	1.4	5	6.8	37	50.7
7	37	50.7	1	1.4	0	0.0	0	0.0	35	47.9
8	44	60.3	1	1.4	1	1.4	1	1.4	26	35.6

Sumber : Data yang diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, pada item pernyataan pertama terlihat bahwa kategori TP/STS dipilih oleh 39 responden, disusul S/SS sebanyak 25 responden, serta terdapat jawaban S/S, KK/N, dan HTP/TS masing-masing sebanyak 3 responden. Pada item pernyataan kedua mayoritas berada pada kategori S/SS sebanyak 37 responden, kemudian TP/STS sebanyak 33 responden, dan S/S, KK/N, serta HTP/TS masing-masing sebanyak 1 responden. Selanjutnya pada item pernyataan ketiga sebagian besar memilih kategori TP/STS sebanyak 34 responden, diikuti S/SS sebanyak 30 responden, KK/N sebanyak 5 responden, serta HTP/TS sebanyak 3 responden dan satu responden pada

S/S. Pada item pernyataan keempat dominasi terdapat pada kategori S/SS dan TP/STS sama-sama dipilih oleh 32 responden, kemudian S/S sebanyak 4 responden, HTP/TS sebanyak 3 responden, dan KK/N sebanyak 2 responden. Untuk item pernyataan kelima terlihat bahwa kategori TP/STS dipilih oleh 36 responden, diikuti S/SS sebanyak 31 responden, sedangkan S/S, KK/N, dan HTP/TS masing-masing dipilih oleh 2 responden. Pada item pernyataan keenam mayoritas berada pada kategori TP/STS dengan 37 responden, kemudian S/SS sebanyak 28 responden, HTP/TS sebanyak 5 responden, S/S sebanyak 2 responden, dan KK/N sebanyak 1 responden. Pada item pernyataan ketujuh kategori S/SS menjadi pilihan terbanyak sebanyak 37 responden, diikuti TP/STS sebanyak 35 responden, satu responden pada S/S, dan tidak ada jawaban pada KK/N maupun HTP/TS. Terakhir, pada item pernyataan kedelapan sebagian besar responden memilih kategori S/SS sebanyak 44 responden, kemudian TP/STS sebanyak 26 responden, serta S/S, KK/N, dan HTP/TS masing-masing dipilih oleh 1 responden.

1.2.1.2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat validitas:

- Jika nilai r hitung ≥ 0, 3 maka instrumen dinyatakan valid;
- Jika nilai r hitung < 0, 3 maka instrumen dinyatakan tidak valid

Tabel 4.11
Hasil Uji validitas variabel Karakteristik Individu

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Batas Valid	Keterangan
X1.1	0.826	0.3	Valid
X1.2	0.616	0.3	Valid
X1.3	0.664	0.3	Valid
X1.4	0.673	0.3	Valid
X1.5	0.731	0.3	Valid
X1.6	0.695	0.3	Valid
X1.7	0.761	0.3	Valid
X1.8	0.710	0.3	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu yang terdiri atas 8 butir pertanyaan, dari ke – 8 butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung > 0, 3 Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Batas Valid	Keterangan
X2.1	0.653	0.3	Valid
X2.2	0.685	0.3	Valid
X2.3	0.754	0.3	Valid
X2.4	0.662	0.3	Valid
X2.5	0.700	0.3	Valid
X2.6	0.743	0.3	Valid
X2.7	0.655	0.3	Valid
X2.8	0.656	0.3	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal yang terdiri atas 8 butir pertanyaan, dari ke – 8 butir pertanyaan mempunyai nilai nilai r hitung > 0, 3. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X3)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Batas Valid	Keterangan
X3.1	0.640	0.3	Valid
X3.2	0.738	0.3	Valid
X3.3	0.651	0.3	Valid
X3.4	0.741	0.3	Valid
X3.5	0.688	0.3	Valid
X3.6	0.619	0.3	Valid
X3.7	0.775	0.3	Valid
X3.8	0.702	0.3	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja yang terdiri atas 8 butir pertanyaan, dari ke – 7 butir pertanyaan mempunyai nilai nilai r hitung > 0, 3. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Batas Valid	Keterangan
X3.1	0.644	0.3	Valid
X3.2	0.596	0.3	Valid
X3.3	0.736	0.3	Valid
X3.4	0.681	0.3	Valid
X3.5	0.727	0.3	Valid
X3.6	0.743	0.3	Valid
X3.7	0.699	0.3	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja yang terdiri atas 8 butir pertanyaan, dari ke – 7 butir pertanyaan mempunyai nilai nilai r hitung > 0, 3. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Batas Valid	Keterangan
Y.1	0.772	0.3	Valid
Y.2	0.759	0.3	Valid
Y.3	0.633	0.3	Valid
Y.4	0.752	0.3	Valid
Y.5	0.709	0.3	Valid
Y.6	0.696	0.3	Valid
Y.7	0.748	0.3	Valid
Y.8	0.669	0.3	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja yang terdiri atas 8 butir pertanyaan, dari ke – 8 butir pertanyaan mempunyai nilai nilai r hitung > 0, 3. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian

atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha (α). Syarat reliabilitas :

- Jika nilai Cronbach Alpha < 0, 60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel
- Jika nilai Cronbach Alpha ≥ 0, 60, maka instrumen dinyatakan reliabel
-

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Variabel	Cronback's Alpha	Batas Syarat	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0.859	0.6	Realibel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.841	0.6	Realibel
Budaya Kerja (X3)	0.846	0.6	Realibel
Lingkungan Kerja (X4)	0.816	0.6	Realibel
Kinerja (Y)	0.865	0.6	Realibel

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,06, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini lolos uji reliabilitas.

1.2.1.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji normal Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria yang berlaku yaitu:

- Jika nilai Asymp. sig ≥ 0. 05 maka variabel penelitian terdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. sig < 0. 05 maka variabel penelitian tidak terdistribusi normal. :

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters[a,b]	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		4.78621140
Most Extreme Differences	Absolute		0.074
	Positive		0.053
	Negative		-0.074
Test Statistic			0.074
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		0.413
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.400
		Upper Bound	0.426
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan uji kolmogrov-smirnov dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig.

0, 200 > 0, 05. Maka data penelitian ini berdistribusi mormal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). kriteria untuk menguji multikolinearitas pada model regresi adalah:

- Jika nilai toleransi besar > 0, 1 dan nilai VIF <10 maka tidak ditemukan adanya gejala pada model regresi.
- Jika nilai toleransi besar ≤ 0, 1 dan nilai VIF ≥ 10 maka ditemukan adanya gejala pada model regresi.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-18.636	2.671		-6.977	0.000		
	X1	0.514	0.055	0.508	9.327	0.000	0.930	1.075
	x2	0.459	0.056	0.444	8.191	0.000	0.935	1.069
	x3	0.486	0.054	0.477	8.915	0.000	0.961	1.041
	x4	0.355	0.063	0.301	5.595	0.000	0.953	1.049
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance Karakteristik Individu yaitu 0,930 > 0,10 serta nilai VIF 1,075 < 10, 00. Nilai tolerance Komunikasi Interpersonal yaitu 0,935 serta nilai VIF

1,069. Nilai tolerance Budaya Kerja yaitu 0,961 serta nilai VIF 1,041 dan nilai tolerance Lingkungan Kerja yaitu 0,953 > 0,10 serta nilai VIF 1,049 < 10, 00. Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1, X2, X3 dan X4 tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Kriteria untuk uji Heteroskedastisitas data menggunakan uji gletzer :

- Jika nilai signifikansi uji gletzer ≥ 0, 05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas
- Jika nilai signifikansi uji gletzer < 0, 05 maka terjadi masalah heterokedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.349	1.751		1.913	0.060
	X1	0.011	0.036	0.038	0.303	0.763
	x2	-0.019	0.037	-0.063	-0.506	0.614
	x3	0.013	0.036	0.043	0.351	0.727
	x4	0.006	0.042	0.019	0.151	0.881
a. Dependent Variable: ABS_RESID						

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dilihat pada kolom signifikan, variabel independen Karakteristik Individu (X1) memiliki nilai signifikansi 0,763 > 0, 05. Selanjutnya variabel Komunikasi Interpersonal (X2) memiliki nilai signifikansi 0,614 > 0, 05. Varisbel Budaya Kerja (X3) memiliki nilai 0,727 > 0,05 dan Variabel Lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai 0,881 > 0,05. Sehingga hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Uji Linearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah informasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini menggunakan test linearity dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi test linearity ≥ 0, 05 maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.
- Jika nilai signifikansi test linearity < 0, 05 maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation From Linearity	Syarat	Keterangan
Y*X1	0,718	0,05	Linear
Y*X2	0,179	0,05	Linear
Y*X3	0,666	0,05	Linear
Y*X4	0.283	0,05	Linear

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas diketahui nilai sig. deviation from linearity dari variabel bebas > 0, 05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lijnear antara variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja

(X4) dengan Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

4.2.2. Analisis Lanjutan

Dalam tahap ini akan dilakukan perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22 for windows . persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3\ X3 + b4\ X4 + e$$

Keterangan :
Y : Variabel Kinerja
a : Nilai Konstanta
b1 : Koefisien Regresi Variabel Karakter Individu (X1)
b2 : Koefisien Regresi Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)
b3 : Koefisien Regresi Variabel Budaya Kerja (X3)
b4 : Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X4)
X1 : Variabel Karakter Individu
X2 : Variabel Komunikasi Interpersonal
X3 : Variabel Budaya Kerja
X4 : Variabel Lingkungan Kerja
e : standar error

Hasil regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.21
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.636	2.671		-6.977	0.000
	X1	0.514	0.055	0.508	9.327	0.000
	x2	0.459	0.056	0.444	8.191	0.000
	x3	0.486	0.054	0.477	8.915	0.000
	x4	0.355	0.063	0.301	5.595	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber ; Data yang diolah SPSS 30, 2025

Maka Perhitungannya sebagai berikut :

Y = -18.636 + 0,514 X1 + 0,459 X2 + 0,486 X3 + 0,355 X4 + e

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -18,636, diartikan bahwa jika variabel Karakter Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 18,636 poin atau 1.863,6 %..
2. Nilai Karakter Individu (X1) sebesar 0,514 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Karakter Individu (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,514 poin atau 51,4 %.
3. Nilai Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,459 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Karakter Individu (X1), Budaya Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi Interpersonal (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,459 poin atau 45,9 %.
4. Nilai Budaya Kerja (X3) sebesar 0,486 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Karakter Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Lingkungan Kerja (X4), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Kerja (X3) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,486 poin atau 48,6 %.

5. Nilai Lingkungan Kerja (X4) sebesar 0,355 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Karakter Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Budaya Kerja (X3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X4) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,355 poin atau 35,5 %.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji f atau uji simultan.

a. Uji t atau uji parsial

   Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0, 05 dengan kriteria sebagai berikut :

   - Jika nilai signifikan lebih besar dari nila alfa (sig > α), maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh).
   - Jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa (sig ≤ α), maka Ha diterima (terdapat pengaruh).

Hasil analisis dengan bantuan program spss versi 30, dapat dilihat pada tabel 4. 20 di bawah ini :

Tabel 4.22
Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.636	2.671		-6.977	0.000
	X1	0.514	0.055	0.508	9.327	0.000
	x2	0.459	0.056	0.444	8.191	0.000
	x3	0.486	0.054	0.477	8.915	0.000
	x4	0.355	0.063	0.301	5.595	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber ; Data yang diolah SPSS 30, 2025

Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga yakni pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_{a1})

   Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai $t_{\text{-hitung}}$ sebesar 9.327, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (Ha2)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai t-hitung sebesar 8, 191, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Komunikasi Interpersonal (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (Ha3)

   Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai t-hitung sebesar 8,915, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (Ha4)

   Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai t-hitung sebesar 8,915, dan nilai

signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

b. Uji F atau Simultan

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0, 05 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa (sig > α) maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh).
- Jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa (sig ≤ α) maka Ha diterima (terdapat pengaruh).

Tabel 4. 23
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7158.692	4	1789.673	73.785	<.001[b]
	Residual	1649.363	68	24.255		
	Total	8808.055	72			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, X1						

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil analisis di atas didapatkan nilai signifikansi 0, 001 < 0, 05 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), budaya kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

Tabel 4. 24
Hasil Uji R2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902[a]	0.813	0.802	4.92497
a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,813 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 81,3 %. Sedangkan sebesar 18,7% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Budaya Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Azhari (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu mencerminkan perilaku, sikap terhadap diri, kompetensi, pengetahuan, suasana hati, serta emosi yang membedakan satu individu dari individu lainnya.

   Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Askar, dkk (2024) yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kendari.

   Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai (baik dalam hal kompetensi, sikap, emosi, maupun pengalaman pribadi), maka semakin tinggi pula potensi kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini selaras dengan

pendapat Imbang et al. (2022) dan Mami (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan secara efektif antar individu melalui berbagai media, baik verbal maupun non-verbal. Komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya meningkatkan pemahaman tugas, tetapi juga membangun hubungan kerja yang harmonis dan meminimalisir konflik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, Norawati et al. (2022) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki fungsi dalam mengatasi konflik, berbagi pengetahuan, dan membangun relasi, yang semuanya merupakan elemen penting dalam menunjang kinerja. Hal ini juga diperkuat oleh teori Mami (2023), yang menyebut komunikasi interpersonal berperan sebagai alat regulasi dalam organisasi untuk mengarahkan perilaku pegawai secara efisien.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Agatha et al. (2020) yang meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam penelitian tersebut komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun dalam konteks organisasi dan tipe pekerjaan tertentu, komunikasi interpersonal yang efektif dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, seperti yang terbukti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal pegawai, terutama dalam organisasi publik seperti dinas pemerintahan, di mana kerja tim dan koordinasi antarpersonil sangat dominan.\

3. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

   Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian terdahulu oleh Agustin dkk (2024) yang dilakukan pada Dinas PPKB Kabupaten Muaro Jambi juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat tersebut, Darodjat dalam Mami (2023) juga menegaskan bahwa budaya kerja yang baik akan menjamin kualitas kerja yang tinggi. Artinya, organisasi dengan budaya kerja yang kuat dan positif akan mendorong pegawainya untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan temuan sebelumnya bahwa budaya kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y)

   Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Wulansari et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo.

   Temuan ini sejalan dengan pendapat Sunarno (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang

mendukung mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Lebih lanjut, Runtu et al. (2022) membedakan lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan umum (seperti kondisi sosial dan teknologi) dan lingkungan khusus (yang secara langsung memengaruhi pencapaian sasaran organisasi). Kedua aspek ini, jika ditata dan dikelola dengan baik, akan memberikan efek positif terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung kelancaran tugas, tetapi juga memengaruhi pencapaian target kerja dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai "Pengaruh Karakteristik Individu Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor" maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai "Pengaruh Karakteristik Individu Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian

Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor" maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

   Diharapkan para pegawai terus meningkatkan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas, menjaga semangat kerja melalui motivasi dari dalam diri, serta menghayati dan menerapkan budaya kerja positif yang ditetapkan oleh instansi. Upaya ini penting agar kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat secara maksimal. Selain itu, keterlibatan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan berorientasi hasil juga sangat diperlukan.

2. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

   Disarankan agar terus memperkuat sistem manajemen berbasis kinerja dengan menekankan pentingnya kedisiplinan, mengembangkan program peningkatan motivasi seperti penghargaan, pelatihan, maupun promosi jabatan, serta memperkuat budaya kerja organisasi melalui kebijakan yang konsisten dan sikap keteladanan dari pimpinan. Kepala Dinas juga diharapkan menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan membangun komunikasi yang terbuka dan memperkuat nilai-nilai organisasi

3. Universitas Tribhuana Kalabahi

   Disarankan agar terus mendorong mahasiswa untuk melakukan penelitian terapan yang relevan dengan peningkatan kualitas pelayanan publik, terutama pada instansi pemerintahan daerah seperti Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor. Universitas juga diharapkan menjalin kemitraan

penelitian dengan instansi tersebut guna menyediakan data empiris dan kajian ilmiah sebagai dasar bagi penyusunan kebijakan berbasis bukti.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(2), 113–130.

Agatha, S., Suddin, A., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. JAMASADA: Journal Of Human Resource Management, 14.

Agustin, S., Fitri, Y. R., Pratama, B. J., & Mustika, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi. Prosiding HASEMNAS UM Jambi, (1), 14-27.

Askar, S., Yusran, S., & Larisu, Z. (2024). Pengaruh Karakteristik Kompetensi Dan Kompensasi Intrinsik Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kendari. Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik, 15(2), 222-232.

Ayok, B., & Balia, N. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari). JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7(4), 3946–3953.

Azhari, A. (2022). Pelatihan Kompetensi, Karakteristik Individu Terhadap

Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Pegawai PT. Sucofindo Cabang Makassar [UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR].

Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72–84.

Fatihudin, D. (2020). Metodologi Penelitian Edisi Revisi untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (Revisi). Zifatama Publisher

Febriani, N. (2024). Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara [UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA]. In Sustainability (Switzerland).

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(2), 269–273.

Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 201–210.

Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. Jurnal EMBA, 10(3), 1057-

1066.

Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Productivity, 2(5), 391–396.

Leksono Wati, M. T., & Widiastuti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta. Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah, 19(2), 103–110. Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 21(1), 43–59.

Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 6(1), 49–57.

Mami. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan [Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta]. In Manager : Jurnal Ilmu manajemen.

Manurung;, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora, 3(1), 77–84.

Nasution, H., Elvina, & Halim, A. (2023). The Influence Of Individual

Characteristics, Competence, Motivation And Work Stress On Employee Performance At The Public Works And Spatial Planning Office Of Labuhanbatu Regency. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(4), 4545–4565.

Norawati, S., Lutfi, A., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening. IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development), 5(1), 92–104.

Qosim, N., & Latoki, L. (2022). Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Sinar Manajemen, 9(3), 463-471.

Ramdani, A. D., Sopandi, I., Suharyanto, E., Yustian, R., Wasliman, I., Dianawati, E., & Paramansyah, A. (2023). Konsep Balance Scorecard Dalam Strategi Bisnis dan Pendidikan serta Deskripsi Implementasinya pada SMK Negeri 6 Garut Melalui Pendekatan Manejemen Berbasis Sekolah (MBS). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(6), 2885–2895.

Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. Productivity, 3(4), 378–383.

Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. Jurnal Economina, 2(7), 1564–1573.

Simbolon, S., & Vicario, V. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 56–77.

Sugiastika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR), 3(1), 169–177.

Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(2), 230–244.

Tisani, M. (2022). Penguatan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pt Pln (Persero) Upt Pulogadung [SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA]

Wulansari, S. ., Santoso, E. ., & Pristi, E. D. . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management, 2(2), 444–457.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kalabahi, 16 April 2025

Nomor : Khusus

Lampiran : 1 (satu) berkas

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner / Angket

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi pada Universitas Tribuana Kalabahi, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Peneliti akan melaksanakan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir (skripsi). Penelitian ini difokuskan pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan judul: "Pengaruh Karakteristik Individu Komunikasi Interpersonal Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor."

Sehubungan dengan hal tersebut, Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Jawaban yang diberikan diharapkan sesuai dengan kondisi dan pengalaman sebenarnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Seluruh identitas dan informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini. Mohon agar kuesioner dapat dikembalikan kepada Peneliti sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat pertanyaan yang kurang berkenan serta mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam membantu kelancaran penelitian ini.

Kalabahi, 16 April 2025

Peneliti

GAMALIEL LAKALAPAI

Nim. 21461201013

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : ……....
2. Jenis Kelamin : ……
3. Umur : …….. tahun
4. Pendidikan terakhir : ……
   ……
5. Masa kerja : ……. tahun
6. Jabatan : ……
   ……
7. Pangkat / Golongan : ……

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan jawaban yang paling sesuai dengan kenyataan yang dialami, dirasakan, dilakukan selama menjalankan tugas.

Mohon dipilih salah satu nilai skala 1 s/d 5 sebagai jawaban dari pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner. Arti dari nilai skala 1 s/d 5 dari jawaban adalah :

Nilai 5 = S / SS = Selalu / Sangat Setuju
Nilai 4 = S / S = Sering / Setuju
Nilai 3 = KK / N = Kadang – Kadang / Netral
Nilai 2 = HTP / TS = Hampir Tidak Pernah / Tidak Setuju
Nilai 1 = TP / STS = Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju

C. Kuesioner

Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	Skala Nilai dan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		S / SS	S / S	KK / N	HTP / TS	TP / STS
1	Saya menghasilkan pekerjaan yang rapi dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Saya bekerja dengan penuh ketelitian agar hasil kerja saya minim kesalahan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang diberikan atasan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan seluruh tugas harian yang menjadi tanggung jawab saya.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa perlu penundaan.					
6.	Saya memulai pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh instansi.					
7.	Saya turut berperan dalam membantu tim mencapai hasil kerja yang efisien dan tepat sasaran.					
8.	Saya menunjukkan loyalitas dan konsistensi terhadap pekerjaan, meskipun dalam kondisi kerja yang berat.					

Karakteristik Individu (X1)

NO	PERNYATAAN	Skala Nilai dan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		S / SS	S / S	KK / N	HTP / TS	TP / STS
1.	Saya memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan saya di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Alor.					
2.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat saya bekerja saat ini.					
3.	Saya memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap bidang pekerjaan yang saya jalankan.					
4	Saya cenderung fokus dan antusias saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan.					
5.	Saya merasa bahwa pekerjaan ini sesuai dengan prinsip dan nilai pribadi saya.					
6.	Saya memaknai pekerjaan ini sebagai bagian penting dalam pengabdian kepada masyarakat.					
7.	Saya merasa memiliki kapasitas yang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					

8.	Pengetahuan dan keterampilan saya mendukung pelaksanaan pekerjaan secara maksimal.					

Komunikasi Interpersonal (X2)

NO	PERNYATAAN	Skala Nilai dan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		S / SS	S / S	KK / N	HTP / TS	TP / STS
1	Saya merasa rekan kerja bersedia menyampaikan informasi secara terbuka terkait tugas dan pekerjaan.					
2	Saya dapat menyampaikan pendapat dengan jujur tanpa rasa takut dalam lingkungan kerja.					
3.	Saya mengenal karakter dan kebiasaan rekan kerja dalam tim saya.					
4.	Saya dapat memahami kondisi emosional rekan kerja saat menghadapi tekanan pekerjaan.					
5.	Saya merasa bebas menyampaikan ide atau masalah pekerjaan tanpa khawatir dikritik secara negatif.					
6.	Rekan kerja saya mau mendengarkan pendapat dan masukan yang saya sampaikan.					
7.	Saya sering menerima motivasi atau dorongan semangat dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan.					
8.	Saya merasa semua pegawai diperlakukan setara tanpa adanya perlakuan istimewa dalam komunikasi dan kerja sama.					

Budaya Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	Skala Nilai dan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		S / SS	S / S	KK / N	HTP / TS	TP / STS
1.	Saya menaati semua tata tertib dengan baik dan penuh tanggung jawab					
2.	Saya patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh pusat pengelolaan pendapatan daerah					
3.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
4	Saya terbuka menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang dikerjaan					
5.	Saya menghargai masukan dan pendapat orang lain dalam pekerjaan					
6.	Saya saling menciptakan sikap tolerensi tehadap sesama pegawai					
7.	Saya saling membantu dalam mencapai tujuan					
8.	Saya terbiasa bekerja sama dengan rekan satu tim untuk mencapai tujuan organisasi.					

Lingkungan Kerja (X4)

NO	PERNYATAAN	Skala Nilai dan Jawaban				
		5	4	3	2	1
		S / SS	S / S	KK / N	HTP / TS	TP / STS
1	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.					
2	Suhu udara di ruang kerja terasa nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.					
3	Tingkat kelembaban di lingkungan kerja cukup stabil dan tidak menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja.					
4	Ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik sehingga udara tetap segar dan bersih.					
5	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja cukup rendah dan tidak mengganggu fokus saya saat bekerja.					
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan komunikatif dengan atasan saya.					
7	Saya merasa nyaman bekerja karena hubungan antarpegawai terjalin secara harmonis dan saling mendukung.					

Lampiran 2 Identitas Responden

NO	Nama Responden	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jabatan
1	ABDURAHMAN SENIN	LAKI-LAKI	53	SMA	19	PLKB

2	ABINOL RAHMAN LA OPU	laki-laki	56	SMA	13	PKB
3	AMELIA MONIKA	PEREMPUAN	33	SMA	10	NON PNS
4	ANA FUDIAEAWATI	PEREMPUAN	47	SMA	4	NON PNS
5	ANIE B. SEO	PEREMPUAN	49	SMA	4	NON PNS
6	ANSELMUS P. SENMAU	laki-laki	57	SMA	20	PUKB
7	ANTONIO A. SOAKS	LAKI-LAKI	57	SMA	30	PLKB
8	ARIANCE OULAGNA	PEREMPUAN	28	SMA	5	NON PNS
9	ARISTIN RAFELKAY	laki-laki	47	SMA	20	PLKB
10	ASMA TADU	PEREMPUAN	41	SMA	10	NON PNS
11	BARNABAS L OKTAFAY	LAKI-LAKI	30	SMA	8	NON PNS
12	BUUGKO Y ALELANG	PEREMPUAN	41	SMA	24	PLKB
13	CHORNAUS E. YATTU	LAKI-LAKI	41	SMA	18	PLKS
14	Ciustaf A. Aling	laki-laki	58	SMA	30	PLKS
15	DAUD MALAIKAR	laki-laki	47	SMA	21	PUKB
16	DEFRIANSYAH APUTRA PESONIA	LAKI-LAKI	32	SARJANA	4	NON PNS
17	DINA M. TENGHANA	PEREMPUAN	29	SMA	5	NON PNS
18	EBENHAZER SMALESEM	LAKI-LAKI	41	SMA	15	PLKB
19	ELISABET D ATAMKAY	PEREMPUAN	35	SMA	8	NON PNS
20	FRADEN ABILA NAMANG	PEREMPUAN	48	SMA	20	PLKB
21	FRISCHILA PADEFING	PEREMPUAN	59	SARJANA	21	PLKB
22	FURKAN ZULFIKAR RAUFANI	LAKI-LAKI	29	SARJANA	0.4	NON PNS
23	GERGROUS L.R HURUNG	LAKI-LAKI	35	SARJANA	2	PLLB
24	GREEN LC. TONUNGLALALNG	LAKI-LAKI	35	SMA	4	NON PNS
25	HAIRUDIN PAS	laki-laki	32	SLTA	5	NON PNS

26	HELEN Y BELY	PEREMPUAN	34	SARJANA	1	PLKB
27	INDRAYANI JUMA	PEREMPUAN	26	SARJANA	3	NON PNS
28	JUBLINA S. LEKBILA	PEREMPUAN	50	SARJANA	18	OLKB
29	JULIANA BESTITING	PEREMPUAN	54	SMA	4	NON PNS
30	KAMELUS DJEDJE	LAKI-LAKI	50	SMA	18	PLKB
31	KETERNA ABOLAMUHA	PEREMPUAN	45	SLTA	5	NON PNS
32	KUSTIA TANGADANG	PEREMPUAN	41	SMA	5	NON PNS
33	LINCE LOBANG	PEREMPUAN	46	SD	4	NON PNS
34	MAGINDA MIRA	PEREMPUAN	54	SMA	21	PLKB
35	MARIA FAKO	PEREMPUAN	31	SMA	7	NON PNS
36	MARIA PENDUKU	PEREMPUAN	43	SMA	5	NON PNS
37	MARICE MALAITUKA	PEREMPUAN	57	SMA	11	PLKB
38	MARJAN ARANG	LAKI-LAKI	30	SMA	10	NON PNS
39	MARKUS KAFOMAI	LAKI-LAKI	37	SMA	9	NON PNS
40	MERY C DJAHAMAU	PEREMPUAN	32	SMA	8	NON PNS
41	MGY YANTI Y PALIKOL	PEREMPUAN	41	SMA	19	PLKA
42	MIS D, SAILANA	PEREMPUAN	41	SMA	20	PKIS
43	MITEREDAT LAWANGGUMANG	LAKI-LAKI	32	SMA	9	NON PNS
44	MONIKA IKA NOVIKA	PEREMPUAN	44	SARJANA	17	PKB
45	MUHAMMAD S GORO	laki-laki	54	D III	20	PLKB
46	NAOMI P. PANDUVAL	PEREMPUAN	45	SMA	13	PLKB
47	NASRUL USMAN	laki-laki	43	SMA	21	PLKB
48	OMI UNA TOSILPA SIR	PEREMPUAN	46	SMA	18	PTKIS
49	PUA TANGKE	PEREMPUAN	35	SMA	6	NON PNS

50	ROSALINA DJOBA	PEREMPUAN	28	SARJANA	5	NON PNS
51	RUDI I LANGKO	laki-laki	54	SMA	15	PLKB
52	RUSNI Y LUIS	PEREMPUAN	29	SMA	4	NON PNS
53	RUTH DULPARI	PEREMPUAN	53	SD	5	NON PNS
54	SARCI B ANUMAM	PEREMPUAN	39	SMA	11	PLKB
55	SEPRIANUS LAMKABOLO	LAKI-LAKI	26	SARJANA	3	NON PNS
56	SETFANUS MAUPADA	LAKI-LAKI	58	SMA	18	PLKB
57	SIRAFUDIN KIH	laki-laki	57	SMA	19	PLKB
58	SITIHAMSINA K. BAINSYAH	PEREMPUAN	32	SMA	4	NON PNS
59	SRIYANTI MAUTANG	PEREMPUAN	21	SMA	4	NON PNS
60	STEVENSON GMAMAMU	LAKI-LAKI	41	D III	10	NON PNS
61	SUMI BAIN	PEREMPUAN	46	SMA	17	PLKB
62	SUSIANA PULING	PEREMPUAN	59	SMA	4	NON PNS
63	SYUNA D. TELLA	PEREMPUAN	40	SMA	20	PLKB
64	UPRIANI KARBITGIDIN	PEREMPUAN	45	SARJANA	14	PLKB
65	VALENRIA PENI	PEREMPUAN	29	SMA	4	NON PNS
66	YAFET O MANIAZA	laki-laki	39	SMA	7	NON PNS
67	YAHYA MOLMEH	LAKI-LAKI	42	SARJANA	25	PLKB
68	YAKOB ATAKAY	LAKI-LAKI	33	SMA	4	NON PNS
69	YERI I TOLANG	laki-laki	28	D III	1	PKB
70	YORNAS MOKOLA	laki-laki	47	SMA	13	DHKA
71	YULIANA LOBANOGEK	PEREMPUAN	33	SD	5	NON PNS
72	YUMIMA TANG	PEREMPUAN	54	SD	5	NON PNS
73	YUNI S TELLA	PEREMPUAN	30	SMA	4	NON PNS

Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel X1

No	Skor Jawaban

	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	43.8	1	1.4	2	2.7	1	1.4	37	50.7
2	35	47.9	2	2.7	3	4.1	1	1.4	32	43.8
3	36	49.3	2	2.7	4	5.5	4	5.5	27	37.0
4	32	43.8	3	4.1	4	5.5	2	2.7	32	43.8
5	33	45.2	2	2.7	4	5.5	0	0.0	34	46.6
6	36	49.3	2	2.7	1	1.4	1	1.4	33	45.2
7	26	35.6	1	1.4	2	2.7	5	6.8	39	53.4
8	35	47.9	1	1.4	3	4.1	2	2.7	32	43.8

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel X2

	Skor Jawaban									
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	52.1	1	1.4	2	2.7	1	1.4	31	42.5
2	36	49.3	1	1.4	5	6.8	0	0.0	31	42.5
3	36	49.3	0	0.0	3	4.1	2	2.7	32	43.8
4	32	43.8	0	0.0	1	1.4	4	5.5	36	49.3
5	35	47.9	4	5.5	2	2.7	3	4.1	29	39.7
6	38	52.1	3	4.1	1	1.4	0	0.0	31	42.5
7	33	45.2	0	0.0	2	2.7	1	1.4	37	50.7
8	33	45.2	2	2.7	1	1.4	3	4.1	34	46.6

Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel X3

	Skor Jawaban									
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	41.1	1	1.4	1	1.4	2	2.7	39	53.4
2	34	46.6	1	1.4	1	1.4	2	2.7	35	47.9
3	35	47.9	1	1.4	1	1.4	3	4.1	33	45.2
4	34	46.6	1	1.4	1	1.4	2	2.7	35	47.9
5	35	47.9	0	0.0	2	2.7	2	2.7	34	46.6
6	35	47.9	1	1.4	0	0.0	3	4.1	34	46.6
7	33	45.2	2	2.7	2	2.7	3	4.1	33	45.2
8	31	42.5	2	2.7	3	4.1	0	0.0	37	50.7

Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel X4

	Skor Jawaban				
No	S / SS	S / S	KK / N	HTP / TS	TP / STS

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	45.2	1	1.4	2	2.7	2	2.7	35	47.9
2	31	42.5	2	2.7	0	0.0	3	4.1	37	50.7
3	34	46.6	2	2.7	2	2.7	3	4.1	32	43.8
4	32	43.8	1	1.4	2	2.7	1	1.4	37	50.7
5	38	52.1	1	1.4	1	1.4	4	5.5	29	39.7
6	30	41.1	2	2.7	2	2.7	4	5.5	35	47.9
7	36	49.3	2	2.7	2	2.7	2	2.7	31	42.5

Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel Y

	Skor Jawaban									
	S / SS		S / S		KK / N		HTP / TS		TP / STS	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	34.2	3	4.1	3	4.1	3	4.1	39	53.4
2	37	50.7	1	1.4	1	1.4	1	1.4	33	45.2
3	30	41.1	1	1.4	5	6.8	3	4.1	34	46.6
4	32	43.8	4	5.5	2	2.7	3	4.1	32	43.8
5	31	42.5	2	2.7	2	2.7	2	2.7	36	49.3
6	28	38.4	2	2.7	1	1.4	5	6.8	37	50.7
7	37	50.7	1	1.4	0	0.0	0	0.0	35	47.9
8	44	60.3	1	1.4	1	1.4	1	1.4	26	35.6

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	.450**	.536**	.484**	.585**	.443**	.694**	.492**	.826**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.2	Pearson Correlation	.450**	1	.261*	.286*	.348**	.406**	.584**	.161	.616**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.026	.014	.003	<.001	<.001	.174	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.3	Pearson Correlation	.536**	.261*	1	.441**	.381**	.332**	.388**	.445**	.664**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.026		<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.4	Pearson Correlation	.484**	.286*	.441**	1	.399**	.326**	.382**	.511**	.673**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.014	<.001		<.001	.005	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.5	Pearson Correlation	.585**	.348**	.381**	.399**	1	.474**	.520**	.437**	.731**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.6	Pearson Correlation	.443**	.406**	.332**	.326**	.474**	1	.365**	.581**	.695**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	.005	<.001		.002	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.7	Pearson Correlation	.694**	.584**	.388**	.382**	.520**	.365**	1	.397**	.761**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002		<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x1.8	Pearson Correlation	.492**	.161	.445**	.511**	.437**	.581**	.397**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.174	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1	Pearson Correlation	.826**	.616**	.664**	.673**	.731**	.695**	.761**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X2

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.235*	.404**	.372**	.476**	.591**	.244*	.272*	.653**
	Sig. (2-tailed)		.046	<.001	.001	<.001	<.001	.038	.020	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.2	Pearson Correlation	.235*	1	.374**	.324**	.387**	.359**	.634**	.461**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.045		.001	.005	<.001	.002	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.3	Pearson Correlation	.404**	.374**	1	.398**	.483**	.527**	.458**	.506**	.754**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.4	Pearson Correlation	.372**	.324**	.398**	1	.420**	.542**	.291*	.298*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	<.001		<.001	<.001	.013	.010	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.5	Pearson Correlation	.476**	.387**	.483**	.420**	1	.452**	.317**	.332**	.700**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.006	.004	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.6	Pearson Correlation	.591**	.359**	.527**	.542**	.452**	1	.267*	.353**	.743**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	<.001		.022	.002	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.7	Pearson Correlation	.244*	.634**	.458**	.291*	.317**	.267*	1	.389**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.038	<.001	<.001	.013	.006	.022		<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2.8	Pearson Correlation	.272*	.461**	.506**	.298*	.332**	.353**	.389**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.020	<.001	<.001	.010	.004	.002	<.001		<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x2	Pearson Correlation	.653**	.685**	.754**	.662**	.700**	.743**	.655**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

Lampiran 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X3

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.301**	.359**	.417**	.471**	.224	.367**	.422**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.010	.002	<.001	<.001	.057	.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.2	Pearson Correlation	.301**	1	.369**	.588**	.453**	.365**	.642**	.393**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.3	Pearson Correlation	.359**	.369**	1	.325**	.289*	.345**	.448**	.492**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.005	.013	.003	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.4	Pearson Correlation	.417**	.588**	.325**	1	.453**	.394**	.628**	.310**	.741**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.005		<.001	<.001	<.001	.008	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.5	Pearson Correlation	.471**	.453**	.289*	.453**	1	.287*	.388**	.479**	.688**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.013	<.001		.014	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.6	Pearson Correlation	.224	.365**	.345**	.394**	.287*	1	.415**	.405**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.057	.001	.003	<.001	.014		<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.7	Pearson Correlation	.367**	.642**	.448**	.628**	.388**	.415**	1	.420**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3.8	Pearson Correlation	.422**	.393**	.492**	.310**	.479**	.405**	.420**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.008	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
x3	Pearson Correlation	.640**	.739**	.651**	.741**	.688**	.619**	.775**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	8

Lampiran 11Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X4

Correlations

		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6	x4.7	x4
x4.1	Pearson Correlation	1	.361**	.398**	.310**	.283*	.405**	.347**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	.008	.015	<.001	.003	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x4.2	Pearson Correlation	.361**	1	.399**	.320**	.304**	.282*	.205	.596**
	Sig. (2-tailed)	.002		<.001	.006	.009	.016	.083	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x4.3	Pearson Correlation	.398**	.399**	1	.405**	.532**	.460**	.362**	.736**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x4.4	Pearson Correlation	.310**	.320**	.405**	1	.454**	.438**	.356**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006	<.001		<.001	<.001	.002	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x4.5	Pearson Correlation	.283*	.304**	.532**	.454**	1	.421**	.518**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.015	.009	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x4.6	Pearson Correlation	.405**	.282*	.460**	.438**	.421**	1	.590**	.743**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.016	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x4.7	Pearson Correlation	.347**	.205	.362**	.356**	.518**	.590**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.003	.083	.002	.002	<.001	<.001		<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
x4	Pearson Correlation	.644**	.596**	.736**	.681**	.727**	.743**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	7

Lampiran 12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Y

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	Y
y.1	Pearson Correlation	1	.493**	.424**	.538**	.568**	.461**	.564**	.395**	.772**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.2	Pearson Correlation	.493**	1	.464**	.463**	.526**	.459**	.468**	.470**	.759**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.3	Pearson Correlation	.424**	.464**	1	.407**	.252*	.320**	.420**	.355**	.633**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.032	.006	<.001	.002	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.4	Pearson Correlation	.538**	.463**	.407**	1	.488**	.459**	.508**	.461**	.752**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.5	Pearson Correlation	.568**	.526**	.252*	.488**	1	.478**	.425**	.333**	.709**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.032	<.001		<.001	<.001	.004	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.6	Pearson Correlation	.461**	.459**	.320**	.459**	.478**	1	.442**	.382**	.696**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.006	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.7	Pearson Correlation	.564**	.468**	.420**	.508**	.425**	.442**	1	.447**	.748**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
y.8	Pearson Correlation	.395**	.470**	.355**	.461**	.333**	.382**	.447**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	<.001	.004	<.001	<.001		<.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y	Pearson Correlation	.772**	.759**	.633**	.752**	.709**	.696**	.748**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.78621140
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.053
	Negative		-.074
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.413
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.400
		Upper Bound	.426

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-18.636	2.671		-6.977	<.001		
	X1	.514	.055	.506	9.327	<.001	.930	1.075
	x2	.459	.056	.444	8.191	<.001	.935	1.069
	x3	.486	.054	.477	8.915	<.001	.961	1.041
	x4	.355	.063	.301	5.595	<.001	.953	1.049

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 15 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.349	1.751		1.913	.060
	X1	.011	.036	.038	.303	.763
	x2	-.019	.037	-.063	-.506	.614
	x3	.013	.036	.043	.351	.727
	x4	.006	.042	.019	.151	.881

a. Dependent Variable: ABS_RESID

Lampiran 16 Hasil Uji Linearitas

Y*X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	5065.005	25	202.600	2.544	.003
		Linearity	3535.869	1	3535.869	44.399	<.001
		Deviation from Linearity	1529.136	24	63.714	.800	.718
	Within Groups		3743.050	47	79.639		
	Total		8808.055	72			

Y*X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x2	Between Groups	(Combined)	5324.782	28	190.170	2.402	.004
		Linearity	2419.108	1	2419.108	30.558	<.001
		Deviation from Linearity	2905.654	27	107.617	1.359	.179
	Within Groups		3483.292	44	79.166		
	Total		8808.055	72			

Y*X3

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x3	Between Groups	(Combined)	3623.287	28	129.357	1.236	.259
		Linearity	1234.413	1	1234.413	18.952	.002
		Deviation from Linearity	2388.874	27	95.555	.848	.665
	Within Groups		5184.767	46	112.712		
	Total		8808.055	72			

Y*X4

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x4	Between Groups	(Combined)	3378.674	22	153.576	1.414	.154
		Linearity	616.249	1	616.249	5.676	.021
		Deviation from Linearity	2762.425	21	131.544	1.211	.283
	Within Groups		5429.381	50	108.588		
	Total		8808.055	72			

Lampiran 17 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-18.030	2.671		-6.977	<.001
	X1	.514	.055	.508	9.327	<.001
	x2	.459	.056	.444	8.191	<.001
	x3	.486	.054	.477	8.915	<.001
	x4	.355	.063	.301	5.595	<.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 18 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7158.692	4	1789.673	73.785	<.001[b]
	Residual	1649.363	68	24.255		
	Total	8808.055	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, X1

Lampiran 19 Hasil Uji R2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902[a]	.813	.802	4.92497

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 20 Surat Ijin Penelitian



Lampiran 21Kartu Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI

KALABAHI-ALOR-NTT

Ijin Kop. Mendikbas No 129/D/2007 Tgl. 1 Agustus 2007

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : GAWALEL LAKALAPAI

N I M : 21441280113

Dosen Pembimbing : THERESIA L.L. PENT, SE, MM

Program Studi : MANAJEMEN

Judul : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KOMUNIKASI INTERPERSONAL, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN ALOR

NO	TANGGAL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	PARAF DOSEN
1	2/05 2005	Perbaikan Gambaran Lokasi Penelitian	[illegible]
2	3/05 2005	Perbaikan Daftar Responden	[illegible]
3	3/05 2005	Perbaikan Hasil Uji Instrumen	[illegible]
4	14/05 2005	Perbaikan Hasil Uji Asumsi Klasik	[illegible]
5	17/05 2005	Perbaikan Hasil Uji Pengaruh Responden	[illegible]
6	16/05 2005	Perbaikan Daftar Pustaka + Lampiran	[illegible]
		Acc Surat Seminar / Ujian	[illegible]



UNIVERSITAS TRIBUANA KALABAHI

(Kampus Perbatasan NRRI)

FAKULTAS EKONOMI

KALABAHI-ALOR-NTT

Ijin Kop. Mendikbas No 129/D/2007 Tgl. 1 Agustus 2007

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD LIKAMUTE

N I M : 21441280 [illegible]

Dosen Pembimbing : DR.HERMAYANTI, SE., MM.

Program Studi : MANAJEMEN

Judul : ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA,MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ALOR

NO	TANGGAL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	PARAF DOSEN
1	15/05 2005	Perbaikan Penulisan Dasar Singkat Penelitian	[illegible]
2	19/05 2005	Perbaikan Hasil Penelitian	[illegible]
3	22/05 2005	Perbaikan Uji Instrumen Penelitian	[illegible]
4	28/05 2005	Perbaikan Uji Asumsi Klasik	[illegible]
		Acc Ujian	

Lampiran 22 Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN ALOR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Alor, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : EMMANUEL LAMAPAI
Alamat : UNTRIS KALABAHI
Pekerjaan : MAHASISWA
Judul : "PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KOMUNIKASI INTERPERSONAL BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA (PLKB) PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN ALOR"

Tinggal, 18 Juni 2025

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Alor
Kepala Sidang Kewaspadaan Nasional Dan Penanganan Konflik

FRANSISCUS G. GOGER, SH
Pembina

Adresan	Paraf
Arsip Kelapkan Hal Kuda	
Pengelola Data dan Informasi	

Tembusan :
1 Bupati Alor
2 Dekan Fak Ekonomi UNTRIS Kalabahi
Penelitian