



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi)

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Wafi Rihadatulaisy

021120220

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan
2024**



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana
Manajemen Program **Studi Manajemen** pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, Ph.D., S.E., M.E)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian
Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi)**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, 17 Juli 2024

Wafi Rihadatulaisy

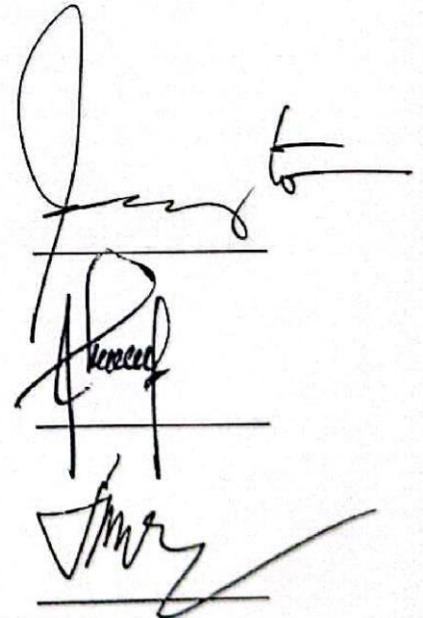
021120220

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharram, SE., MM., CSEP., CPMP., Cesther)

Anggota Komisi Pembimbing
(Tutus Rully SE., MM)



Mahasiswa/i yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wafi Rihadatulaisy

NPM : 021120220

Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi).

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan telah dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, September 2024



Wafi Rihadatulaisy

021120220

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Pakuan, tahun 2024 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

WAFI RIHADATULAISY, 021120220 PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi) Dibawah bimbingan: Hari Muharram dan Tutus Rully, 2024.

Komunikasi interpersonal dan Etos Kerja merupakan variabel yang saling berkaitan yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu instansi. Komunikasi interpersonal yang kurang memadai secara tidak langsung mengakibatkan komunikasi yang buruk dan hasil kinerja pegawai yang buruk. Hal ini dapat mengakibatkan etos kerja yang buruk bagi pegawai di suatu instansi tersebut, sehingga menimbulkan persaingan antar individu yang tidak sehat bagi para pegawai di suatu instansi. Sehingga menimbulkan persaingan yang tidak sehat bagi para pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara komunikasi interpersonal dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability* Sampling. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh (*sensus*) atau *saturation* sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 42 pegawai dari divisi bagian Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan model dan teknik analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini berdasarkan Uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) dan etos kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Melalui Uji F diketahui bahwa secara simultan antara variabel komunikasi interpersonal dan etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dari angka r^2 sebesar 0,548 atau 54,8% yang menunjukkan bahwa 54,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Sedangkan 45,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Kata Kunci : *Komunikasi Interpersonal, Etos Kerja, Kinerja Pegawai*

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT berkah Rahmat, Hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi)”**. Guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan Terima Kasih kepada:

1. Cinta Pertama dan sosok yang sangat menginspirasi penulis yaitu ayahanda Waluyo tercinta. Terima kasih atas setiap tetes keringat yang telah tcurahkan dalam setiap langkah ketika mengemban tanggung jawab sebagai seorang kepala keluarga untuk mencari nafkah, yang tiada hentinya selalu memberikan motivasi, perhatian, kasih sayang, serta dukungan dari segi finansial sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir untuk mendapatkan gelar Srata-1 (Sarjana Manajemen). Terima kasih ayah, kini gadis kecilmu sudah besar dan siap menjalankan kehidupan yang sebenarnya diluar sana.
2. Pintu Surgaku, Ibunda Sri Mulyati terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang tiada henti selalu mendoakan yang terbaik bagi keberhasilan penulis dalam mengenyam pendidikan sampai menjadi sarjana. Terima kasih Ibunda atas berkat dan ridhomu ternyata anak terakhirmu mampu mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
3. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, Msc, Selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM., CSEP., CPMP., Chester Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu, membimbing serta memberikan petunjuk dan saran.

7. Ibu Tutus Rully SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah selalu memberi arahan yang terbaik, dan kritikan yang membangun dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen, Staff Tata Usaha, dan karyawan Perpustakaan Program Studi Fakultas Ekonomi yang selama ini membantu penulis selama perkuliahan.
9. Plt. Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana, Ibu Dian Wahyuni, SH. MED. Yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di Kemendikbud.
10. Seluruh Staff dan Pegawai Kemendikbud divisi Bagian Organisasi dan Tata Laksana yang telah memberikan dukungan penuh, membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini, dan memberikan pengalaman baru dengan relasi baru selama penulis melakukan program magang.
11. Manajemen Kelas F 2020 dan Angkatan 20 yang telah memberikan kenangan serta pengalaman selama kuliah bagi penulis.
12. Hanifah Falahiyah dan Rubi Purwanto sebagai teman dalam berdiskusi, yang telah memberikan saran/memotivasi dan memberi dukungan penuh kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Terakhir, teruntuk diri sendiri. Terima kasih kepada diri sendiri Wafi Rihadatul'aisy yang sudah kuat melawati segala lika-liku yang terjadi. Bangga kepada diri sendiri, Mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena tidak ada manusia yang sempurna karena kesempurnaan hanya milik Allah semata.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kesalahan ataupun kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, September 2024

Wafi Rihadatulaiisy
021120220

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II	11
LANDASAN TEORI	11
2.2 Komunikasi Interpersonal	15
2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	15
2.2.4 Tujuan Komunikasi Interpersonal	18
2.2.4 Indikator Komunikasi Interpersonal	20
2.3 Etos Kerja	22
2.3.1 Pengertian Etos Kerja	22
2.3.4 Ciri-ciri Etos Kerja	25
2.3.5 Indikator Etos Kerja	26
2.4 Kinerja Pegawai	29
2.4.1 Pengertian Kinerja	29
2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berpikir	35
2.5.1 Penelitian Terdahulu	35

2.6 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III	40
METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	40
3.2.1 Objek Penelitian	40
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	40
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	41
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	44
3.7 Uji Kalibrasi Instrumen	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	48
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN	56
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	56
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kemendikbudristek	56
4.1.2 Visi Misi Kemendikbudristek	57
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	58
4.1.4 Profil Responden	59
4.2 Metode Analisis Data.....	63
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	63
4.3 Uji Asumsi Klasik	105
4.3.1 Uji Normalitas	105
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	107
4.4.2 Hasil Uji F (Hasil Uji Secara Simultan).....	112
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	113
4.4.6 Pembahasan	115
BAB V	118
DAFTAR PUSTAKA	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana	3
Tabel 1.2 Unsur-unsur Kinerja Pegawai Pada Kemendikbud.....	14
Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja.....	15
Tabel 1.4 Nilai Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Tata Laksana	16
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Terkait Komunikasi Interpersonal	17
Tabel 1.6 Hasil Pra-Survey Terkait Etos Kerja.....	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Variabel (Komunikasi & Etos Kerja)	48
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> Variabel Y (Kinerja Pegawai)	49

DAFTAR GAMBAR

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	63
Gambar 4.2 Jenis Kelamin.....	67
Gambar 4.3 Usia.....	68
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir.....	69
Gambar 4.5 Lama Bekerja.....	69
Gambar 4.6 Uji Normalitas Secara Grafik (P-Plot).....	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	132
Lampiran 2 Sertifikat Magang.....	136
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian.....	137
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal (X1).....	138
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X2).....	139
Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	140
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X1).....	141
Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2).....	142
Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	143
Daftar Riwayat Hidup.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi, terutama dalam sektor pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam pelayanan publik. Di instansi pemerintah seperti Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, efektivitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi interpersonal dan etos kerja. Kedua aspek ini berperan signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan memastikan bahwa layanan publik yang diberikan tepat, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Komunikasi merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia, komunikasi terjadi jika seorang manusia mengadakan interaksi atau hubungan dengan orang lain, sehingga bisa dikatakan bahwa komunikasi adalah hasil dari hubungan sosial. Maka dari itu dapat diartikan bahwa komunikasi tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia baik itu secara tersendiri maupun kelompok. Menurut Effendi (dalam Gunarsa, 2019) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal dikenal pula dengan sebutan diadic communication yang berarti komunikasi antara dua orang dimana terjadinya percakapan secara kontak langsung. Kontak langsung tidak hanya bertatap muka tetapi dapat melalui media seperti telepon yang juga memiliki sifat timbal balik atau dua arah.

Menurut DeVito (dalam Yuniar, 2019) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh dua orang yang telah memiliki kejelasan dalam suatu hubungan dan terhubung dalam beberapa cara. Komunikasi adalah bagian penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dimengerti karena komunikasi yang tidak baik dapat berdampak besar terhadap kehidupan organisasi. Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu penyampaian ide-ide atau informasi untuk memudahkan manusia dalam berinteraksi baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Selanjutnya peneliti meninjau dari beberapa sumber di atas, komunikasi dapat meningkatkan kemampuan atau kinerja yang baik, dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan yang berlangsung harmonis, maka pertentangan, kekaburan atau kesalahpahaman tentang suatu informasi dapat dihindari. Terlebih, jika hubungan komunikasi antara atasan-bawahan terjalin dengan baik. Hal ini dapat membentuk etos kerja yang terdiri dari perilaku positif, motivasi, kode moral, kode etik, sikap, keyakinan dan prinsip.

Etos kerja erat kaitannya dengan memotivasi karyawan untuk bekerja dalam organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dan disepakati. Pendapatan dari hasil organisasi terkait erat dengan Etos kerja karyawan dilandasi oleh kemauan dan

kemauan untuk bekerja keras dengan penuh tanggung jawab, tanpa mengenal lelah dan tanpa mempedulikan kerugian pribadi (Jansen, 2018).

Lawu *et. al* (2019) mengemukakan bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Kinerja pegawai adalah hasil dari kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja ini mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, sebagai lembaga yang mengelola bidang pendidikan dan kebudayaan, membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, komunikasi yang baik, dan etos kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Implementasi kebijakan yang baik memerlukan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga kemampuan interpersonal dan sikap kerja yang mendukung.

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai merupakan faktor terpenting dalam menunjang kemajuan atau kemunduran suatu Perusahaan. Untuk menjalankan visi dan misi Perusahaan, pegawai yang memenuhi persyaratan perusahaan juga harus mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Instansi Kemendikbud sudah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan berkomunikasi terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja. Tetapi kenyataannya masih ada permasalahan komunikasi pegawai belum mendapatkan komunikasi secara terbuka dan membuat para pegawai merasa penyampaian tersebut kurang disalurkan maka harus dilakukan evaluasi pegawai atau membuat forum diskusi untuk para pegawai instansi guna menghindari terjadinya *misscommunication* antar pegawai, serta meminimalisir komunikasi yang kurang terbuka antara rekan/atasan kerja. Sehingga jika diadakan evaluasi maka pegawai menjadi lebih terbuka dalam berkomunikasi –seperti tabel di bawah– kurangnya tanggung jawab dan kurangnya inisiatif. Oleh sebab itu komunikasi dan etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi Kemendikbud.

Instansi Kemendikbud yang merupakan objek penelitian ini, adalah *stakeholder* di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat, serta pengelolaan kebudayaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kemendikbud berdiri sejak awal kemerdekaan pada 1945 sampai dengan sekarang. Jumlah pegawai dibagian Organisasi dan Tata Laksana pada saat ini sebanyak 42 orang. Berikut data jumlah pegawai pada bagian Organisasi dan Tata Laksana:

Tabel 1.1

Jumlah Data Pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana

No.	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	Kasubbag Tata Usaha	13 Pegawai
2.	Fungsi Ketatalaksanaan dan Analisis Jabatan	12 Pegawai
3.	Fungsi Organisasi dan Reformasi Birokrasi Internal	17 Pegawai
	Total	42 Pegawai

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas jumlah pegawai bagian Organisasi dan Tata Laksana sebanyak 42 Pegawai. Terdapat dua bagian utama yaitu Biro Organisasi dan Tata Laksana serta Subbagian Tata Usaha. Pada divisi Fungsi Organisasi dan Reformasi Birokrasi Internal memiliki jumlah pegawai yang tinggi sebanyak 17 pegawai, disusul divisi Kasubbag Tata Usaha sebanyak 13 pegawai, dan divisi Fungsi Ketatalaksanaan dan Analisis Jabatan memiliki jumlah pegawai sebanyak 12 pegawai.

Dengan demikian, Divisi Organisasi dan Tata Laksana fokus pada aspek pengembangan organisasi, analisis jabatan, dan reformasi birokrasi, sementara Subbagian Tata Usaha berperan dalam tugas-tugas administratif dan manajemen internal biro. Kedua bagian ini bekerjasama untuk mencapai tujuan dan fungsi yang ditetapkan oleh kementerian tersebut.

Tabel 1.2

Unsur-unsur Kinerja Pegawai Pada KemendikbudRisTek

No	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1	Orientasi Pelayanan	Kualitas Hasil Kerja
2	Komitmen	Kuantitas Hasil Kerja
3	Disiplin	Waktu
4	Kerjasama	Biaya
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (2024)

Pada Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Pada penilaian perilaku kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama dengan bobot 40%, sedangkan pada Penilaian Sasaran Pegawai (SKP) terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu, biaya dengan bobot 60%.

Tabel 1.3
Kategori Standar Penilaian Kinerja

No	Nilai (%)	Kategori
1	110 – 120	Sangat Baik
2	90 – 110	Baik
3	70 – 90	Cukup Baik
4	50 – 70	Kurang Baik
5	0 – 50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (2024)

Pada Tabel 1.3 di atas, adalah standar penilaian kinerja Kementerian, Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yaitu penilaian 110 sampai dengan 120 dapat dikategorikan sangat baik, penilaian 90 sampai dengan 110 dikategorikan baik, penilaian 70 sampai dengan 90 dikategorikan cukup baik, penilaian 50 sampai dengan 70 dikategorikan kurang baik, dan penilaian 50 sampai dengan 0 dikategorikan buruk. Standar penilaian ini sesuai dengan peraturan Pemerintahan No. 30 Tahun 2019 yang di nilai untuk seluruh PNS.

Tabel 1.4
Nilai Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kemendikbud

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2020	2021	2022
Tahun 2020-2022	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60 %	52,2	50,2	48,4
	Orientasi Pelayanan	84,43	82,33	81,22
	Komitmen	87,67	85,78	80,33
	Disiplin	78,66	79,65	73,43
	Kerjasama	84,78	86,54	87,88
	Jumlah	348,54	335,3	322,86
	Nilai Perilaku Kerja x 40%	34,8	33,5	32,2
	Nilai prestasi kerja	87,9	85,48	84,1
	Kategori	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, nilai sasaran kinerja pegawai pada tahun 2020 sebesar 52,2 dan nilai perilaku kerja sebesar 34,8 dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 87,9 menunjukkan bahwa nilai sasaran kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 50,2 dan nilai perilaku kerja sebesar 33,5 dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 85,48 nilai sasaran kinerja pegawai pada tahun 2022 sebesar 48,4 dan nilai perilaku kerja sebesar 32,2 dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 84,1.

Berdasarkan hasil tabel di atas, yang telah dilakukan pada pegawai Instansi Kemendikbud, menurunnya kinerja pegawai yaitu, karena kurangnya komunikasi interpersonal yang mengakibatkan etos kerja menurun mengalami penilaian yang cukup baik dari tahun ke tahun karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Dalam komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terbuka antar pegawai, termasuk dari atasan kepada bawahan. Salah satu jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi, termasuk juga dalam kehidupan berorganisasi. Adapun berikut data Pra-Survey dari penelitian para Pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud:

Tabel 1.5

Hasil Pra-Survey Terkait Komunikasi Interpersonal

Pertanyaan Prasurevei Terkait Komunikasi Interpersonal	YA	PERSENTASE (%)	TIDAK	PERSENTASE (%)
Apakah Pimpinan mendukung pegawainya dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan?	27	90%	3	10%
Apakah Anda merasa bahwa komunikasi di tempat kerja Anda positif dan membangun?	26	86,7%	4	13,3%
Apakah komunikasi terbuka antar pegawai mengenai masalah pekerjaan berjalan dengan baik?	23	76,7%	7	23,3%
Apakah Anda merasa terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan Atasan/Pimpinan?	24	80%	6	20%
Apakah Anda mempercayai rekan kerja dalam sebuah Tim baik setiap ide atau	26	86,7%	4	13,3%

pendapat rekan kerja maupun Atasan/Pimpinan?				
Apakah Pimpinan Anda mendukung kreatifitas pegawai yang bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan?	28	93,3%	2	6,7%
Apakah Pimpinan Anda tidak membeda-bedakan dalam memberikan sanksi jika ada pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan kerja?	27	90%	3	10%

Sumber: Data primer (Data yang diolah oleh peneliti 2023)

Berdasarkan data Pra-Survey di atas, Pada tabel 1.5 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada Komunikasi Interpersonal yang dilakukan kepada 30 orang Pegawai di instansi Kemendikbud menunjukkan bahwa terkait komunikasi pegawai belum mendapatkan komunikasi secara terbuka dengan jumlah 23 Responden dan presentasinya sebesar 76,7

Adapun Faktor-Faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun;

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki, (Sukmawati et al., 2020).

Tabel 1.6

Hasil Pra-Survey Terkait Etos Kerja

Pertanyaan Prasurvei Terkait Etos Kerja	YA	PERSENTASE (%)	TIDAK	PERSENTASE (%)
Apakah Anda merasa bahwa Anda bekerja keras ditempat kerja?	27	90%	3	10%
Apakah Anda merasa bahwa Anda selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda?	29	96,7%	1	3,3
Apakah Anda selalu mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan?	29	96,7%	1	3,3
Apakah Anda merasa bertanggung jawab dikantor?	29	96,7%	1	3,3
Apakah Anda pernah melihat atau mengalami tindakan tidak jujur yang dilakukan oleh pegawai ditempat kerja?	18	60%	12	40%
Apakah Anda merasa bahwa Anda memiliki tanggung jawab yang adil di tempat kerja?	26	86,7%	4	13,3%
Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan penghargaan yang memadai untuk pegawai yang memenuhi tanggung jawab mereka?	23	76,7%	7	23,3%

Sumber: Data primer (Data yang diolah oleh peneliti 2023)

Berdasarkan data Pra-Survey di atas, Pada tabel 1.6 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi karna adanya tindakan tidak jujur yang dilakukan pegawai maka dampaknya terhadap kinerja jika suatu pegawai melakukan kecurangan baik positif maupun negative maka timbulnya prasangka saling menyaingi satu sama lain yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang dilakukan tidak adil di sebuah instansi tersebut dengan jumlah 18 Responden dan presentasenya sebesar 60%.

Tabel 1.7

Hasil Pra-Survey Terkait Kinerja Pegawai

Pertanyaan Prasurvei Terkait Kinerja Pegawai	YA	PERSENTASE (%)	TIDAK	PERSENTASE (%)
Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik?	26	86,7%	4	13,3%
Apakah Anda berusaha meningkatkan kemampuan kinerja?	24	80%	6	20%
Apakah Anda dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada suatu instansi?	24	80%	6	20%
Apakah Anda mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku?	26	86,7%	4	13,3%
Apakah Anda memenuhi target kinerja pada suatu instansi?	22	73,3%	8	26,7%
Apakah Anda mempunyai ketepatan waktu sesuai dengan pekerjaan yang telah di janji kepada rekan kerja?	23	76,7%	7	23,3%
Apakah Anda dapat beradaptasi dengan perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan?	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Data primer (Data yang diolah oleh peneliti 2023)

Berdasarkan data Pra-Survey di atas, Pada tabel 1.7 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi karna adanya target kerja kurang terpenuhi yang dilakukan pegawai, maka dampaknya terhadap kinerja jika suatu pegawai instansi yang tidak memenuhi target kinerja dapat memberikan dampak negatif baik secara internal maupun eksternal. Dampak yang mungkin terjadi langsung pada kualitas layanan publik. Masyarakat mungkin merasakan keterlambatan atau penurunan kualitas pelayanan yang diberikan, dan jika pegawai tidak memenuhi target kinerja, produktivitas secara keseluruhan dapat menurun. Hal ini dapat mempengaruhi pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang dilakukan tidak terpenuhi di sebuah instansi tersebut dengan jumlah 22 Responden dan presentasenya sebesar 73,3%.

Instansi kemendikbud sudah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengkomunikasikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi kenyataanya masih tinggi terhadap jumlah pegawai yang kurang

adanya sosialisasi kepada pegawai atas komunikasi yang sangat dibutuhkan di sebuah instansi dan masih banyak pegawai yang kurang memiliki etos kerja yang baik mengakibatkan adanya kehilangan semangat kerja atas kerja keras yang pegawai peroleh, Disiplin kerja, Kejujuran dan Tanggung Jawab pegawai. Sehingga hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada instansi kemendikbud. Dengan tingkat komunikasi interpersonal yang rendah dan kehilangan etos kerja pegawai akan menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai. Oleh sebab itu komunikasi interpersonal dan etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi kemendikbud. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi)”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah komunikasi dan etos kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud. Maka permasalahan penelitian mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Komunikasi yang kurang terbuka antar pegawai.
- b. Perlu diadakannya evaluasi antar pegawai untuk mengetahui masalah yang sedang dialami oleh divisi manapun.
- c. Kurangnya disiplin, waktu dalam pelaksanaan tugas antar pegawai menjadikan kualitas kerjanya menurun.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.
3. Apakah Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud. Menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran dan masukan bagi pihak perusahaan instansi terkait yang dapat memulihkan penyebab timbulnya permasalahan yang terjadi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.
2. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.
3. Untuk mengetahui Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan ilmu untuk peneliti dalam menempuh Ekonomi dan Bisnis yang berfokus pada Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Bagi divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud, Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diterima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai secara optimal dan maksimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan salah satu sumber informasi serta dapat memberikan Sumbangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya masalah di bidang Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai agar dapat menjadi perbandingan yang bermanfaat bagi yang memerlukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi maupun instansi yang meliputi semua orang melaksanakan aktivitas. Secara universal Sumber Daya Manusia bukanlah hal baru di lingkungan suatu instansi. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu instansi, oleh sebab itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah Instansi. Maka dari itu, pemeliharaan pegawai sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan bersama baik dalam instansi maupun organisasi. Selain itu, dalam Sumber Daya Manusia kita harus mampu memperhatikan orang disekitar kita baik itu pegawai atau kerabat kerja, karena pada sumber daya manusia juga, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan pegawai agar tetap berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang berperan penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan (2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Handoko (2018), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya Manusia yang ada pada individu”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017) terdapat empat macam tujuan perusahaan yang tersebut dibawah ini:

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas perusahaan. Walaupun secara formal suatu bagian sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer agar tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Bagian sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia tersebut memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan pada perusahaan.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir pengaruh buruk terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia yang digunakan untuk keuntungan masyarakat dapat menyebabkan kerugian.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal pegawai harus di pertimbangkan jika para pegawai harus di pertahankan, dipensiunkan, atau di motivasi. Jika tujuan tersebut tidak di pertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan pegawai akan menurun dan karyawan juga dapat meninggalkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas bahwa dapat disimpulkan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup aspek sosial, organisasional, fungsional, dan personal. Ini mencerminkan komitmen organisasi dalam mencapai keberhasilan bersama dengan memperhatikan kepentingan masyarakat, kebutuhan organisasi, kontribusi departemen SDM, serta tujuan dan kepuasan personal pegawai. Integrasi tujuan-tujuan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan.

2.1.3 Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran dalam merumuskan kebijakan dan strategi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Busro, 2018). Mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan. MSDM dapat berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan strategis organisasi dengan memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dikelola dengan efektif dan efisien (Larasati, 2018). Berikut adalah beberapa peran strategis MSDM dalam suatu organisasi:

1. Perencanaan Strategis SDM: MSDM berperan dalam perencanaan strategis sumber daya manusia organisasi. Mereka berkolaborasi dengan manajemen senior untuk memahami arah strategis organisasi dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang relevan. Hal ini melibatkan merumuskan rencana dan kebijakan SDM yang sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi.
2. Pengembangan Budaya Organisasi: MSDM memainkan peran penting dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi yang positif. Mereka dapat merancang program-program budaya yang mempromosikan etos kerja, kolaborasi, inovasi, keberagaman, dan kesetaraan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang tinggi dan kepuasan karyawan.
3. Peningkatan Kinerja Organisasi: Melalui manajemen kinerja yang efektif, MSDM dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mereka terlibat dalam penetapan tujuan kinerja yang terukur, merancang sistem penilaian yang obyektif, memberikan umpan balik yang

konstruktif, serta mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan. Dengan cara ini, MSDM dapat berkontribusi dalam mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan daya saing organisasi.

4. **Pengembangan Kepemimpinan:** MSDM memiliki peran dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi. Mereka dapat merancang program pengembangan kepemimpinan, menyediakan pelatihan dan mentoring, serta mendorong pengembangan kompetensi kepemimpinan yang kritis. Hal ini penting untuk memastikan adanya pemimpin yang kompeten yang dapat mengarahkan organisasi menuju kesuksesan.
5. **Manajemen Perubahan Organisasi:** Dalam era perubahan yang cepat, MSDM memiliki peran strategis dalam mengelola perubahan organisasi. Mereka membantu dalam merancang dan melaksanakan strategi perubahan, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta mengelola perubahan budaya dan struktur organisasi. Dalam proses ini, MSDM dapat meminimalkan hambatan perubahan dan memastikan adanya penerimaan dan adaptasi yang sukses terhadap perubahan tersebut.
6. **Pengembangan Keunggulan Kompetitif:** Melalui kebijakan dan praktik SDM yang inovatif, MSDM dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengembangkan keunggulan kompetitif organisasi. Mereka dapat merancang program pengembangan karyawan, mendorong kolaborasi dan tim yang efektif, memanfaatkan teknologi HRM yang canggih, serta memastikan adanya pengetahuan dan keterampilan yang relevan di dalam organisasi. Hal ini membantu organisasi untuk menjadi lebih adaptif, responsif, dan kompetitif di pasar.

Dalam keseluruhan, MSDM memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dengan memanfaatkan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, MSDM dapat menjadi mitra strategis bagi manajemen dalam membentuk masa depan organisasi yang sukses.

Menurut Hasibuan (2017) peranan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi, spesifikasi, persyaratan, dan evaluasi pekerjaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan orang yang tepat di tempat yang tepat di pekerjaan yang tepat.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan.
7. Pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
8. Mengawasi kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
9. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
10. Mengatur mutasi karyawan, baik vertical maupun horizontal.
11. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan menurut para ahli di atas bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran strategis dalam organisasi, termasuk dalam perencanaan strategis SDM, pengembangan budaya organisasi, peningkatan kinerja, pengembangan kepemimpinan, manajemen perubahan, dan pengembangan keunggulan kompetitif. Sumber Daya Manusia juga memiliki tanggung jawab dalam aspek operasional seperti pengelolaan jumlah, kualitas, penempatan, rekrutmen, dan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui peranannya, MSDM dapat menjadi mitra strategis bagi manajemen dalam membentuk masa depan organisasi yang sukses.

2.2 Komunikasi Interpersonal

2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara tatap muka yang dapat dilakukan secara verbal maupun non verbal. Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) ataupun tidak langsung (melalui medium). Komunikasi interpersonal ini adalah terjadi ketika seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya simbol-simbol verbal) untuk mengubah tingkah laku orang lain (komunikan) dalam sebuah peristiwa komunikasi. Seperti komunikasi secara umum yang memiliki ciri-ciri tertentu, komunikasi interpersonal juga memiliki ciri dan karakteristik yang lebih khusus. Diantaranya arus pesan dua arah, dilakukan secara tatap muka serta umpan balik segera.

Menurut Burhanudin dalam Ruffiah (2018) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, baik organisasi bisnis maupun non bisnis, dengan menggunakan media komunikasi serta bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Deddy Mulyana dalam Lisa, Nanik (2019) menyatakan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung.

Menurut Rozi dalam Nur Ainun Zayani, Fahrur Rozi (2020) menyatakan bahwa komunikasi adalah hal yang esensial dalam rutinitas kehidupan sehari-hari.

Menurut Suranto dalam Aulia Monika, Suhairi (2021) sebuah proses penyampaian pikiran-pikiran atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui cara tertentu sehingga orang lain tersebut mengerti apa yang dimaksud oleh penyampaian pikiran-pikiran atau informasi.

Menurut Bambacas dalam Desi Nofia, Yasri, dan Abror (2019) komunikasi interpersonal merupakan kegiatan mengatur, mengendalikan dan merencanakan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung baik itu pesan verbal maupun nonverbal sehingga mendapatkan feedback secara langsung.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian komunikasi interpersonal menurut para ahli diatas bahwa komunikasi interpersonal adalah suatu proses yang terjadi antara dua individu atau kelompok kecil secara langsung, baik melalui pertemuan tatap muka maupun melalui media komunikasi. Penggunaan bahasa yang mudah dipahami dan tujuan tertentu menjadi elemen kunci dalam komunikasi interpersonal, sementara feedback langsung juga merupakan bagian integral dari proses ini.

2.2.2 Komponen-Komponen Komunikasi Interpersonal

Menurut Andhita Sari (2017) ada Beberapa Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal yang saling berkaitan diantaranya adalah:

- a. Sumber atau komunikator
Komunikator adalah yang menyampaikan pesan atau individu yang diharapkan mampu mengubah sikap dan tingkah laku komunikan ke arah yang lebih baik.
- b. Encoding
Encoding adalah tindakan yang diformulasikan komunikator dalam penyusunan dan penyampaian pesan baik secara verbal maupun non verbal.
- c. Pesan
Pesan adalah hasil dari encoding. Pesan merupakan simbol-simbol verbal ataupun nonverbal yang akan disampaikan kepada pihak lain atau komunikan. Dalam proses komunikasi, pesan disampaikan oleh komunikator untuk diterima dan diinterpretasikan oleh komunikan.
- d. Saluran
Saluran atau media dalam komunikasi interpersonal merupakan sarana penyampaian pesan dari sumber ke penerima.
- e. Penerima atau komunikan
Penerima atau komunikan adalah orang yang menerima pesan dari sumber atau komunikator. Dalam proses komunikasi interpersonal komunikan seharusnya bersifat aktif. Karena selain menerima pesan, komunikan juga melakukan proses interpretasi dan memberikan umpan balik. Ada tidaknya

umpan balik dari komunikasi menjadi tolak ukur keefektifan komunikasi yang telah dilakukan.

f. Decoding

Decoding merupakan proses pemberian makna yang dilakukan oleh penerima. Decoding diawali dari proses sensasi, yaitu proses dimana indera menangkap stimuli. Setelah itu dilanjutkan proses memberi makna.

g. Respon

Tanggapan terhadap pesan yang telah diterima oleh komunikasi. Respon dapat bersifat positif, netral maupun negatif. Respon merupakan informasi untuk komunikator sehingga ia dapat menilai keefektifitasan komunikasi dan menyesuaikan diri sesuai dengan situasi.

h. Gangguan

Gangguan merupakan sesuatu yang dapat mengganggu ataupun menghambat dalam penyampaian dan penerimaan pesan.

i. Konteks komunikasi

Proses komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu. Konteks tersebut perlu diperhatikan untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang berjalan secara efektif

Dari uraian di atas bahwa dapat disimpulkan, Komunikasi interpersonal melibatkan serangkaian komponen yang saling terkait, dimulai dari penyusunan pesan oleh komunikator (encoding), penyampaian pesan melalui saluran yang dipilih, hingga penerimaan, interpretasi, dan respon oleh komunikasi. Faktor-faktor seperti gangguan dan konteks komunikasi juga memengaruhi efektivitas komunikasi interpersonal.

2.2.3 Unsur Unsur Komunikasi Interpersonal

Dalam proses komunikasi interpersonal terdapat unsur-unsur atau komponen komunikasi yang paling berperan sesuai dengan karakteristik unsur tersebut. Menurut Sugiyono dalam Ngalimun (2022) menyebut ada 5 unsur yang terdapat dalam komunikasi interpersonal diantaranya yaitu:

1. Sumber (source), sering disebut juga pengirim (sender), penyandi (encoder), komunikator (communicator), pembicara (speaker), atau originator. Sumber adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber boleh jadi seorang individu, kelompok, organisasi, perusahaan, atau bahkan suatu negara. Untuk menyampaikan apa yang ada dalam hatinya (perasaan) atau dalam kepalanya (pikiran), sumber harus mengubah perasaan atau pikirannya tersebut kedalam seperangkat simbol verbal maupun non verbal yang idealnya dipahami oleh penerima pesan. Proses inilah yang disebut dengan encoding/penyandian.
2. Pesan, apa yang dikomunikasikan oleh sumber kepada penerima. Pesan merupakan seperangkat simbol verbal dan nonverbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan atau maksud sumber tadi. Pesan memiliki tiga komponen, yaitu: makna, simbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi pesan. Simbol terpenting adalah kata-kata (bahasa), yang dapat

merepresentasikan benda, gagasan, dan perasaan, baik ucapan (percakapan, wawancara, diskusi, ceramah) ataupun tulisan (surat, esai, artikel, novel, puisi, pamflet). Kata-kata memungkinkan seseorang berbagai pikiran dengan orang lain.

3. Saluran atau media, yakni alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesannya kepada penerima. Saluran boleh merujuk pada bentuk pesan yang disampaikan kepada penerima, berbentuk verbal ataupun nonverbal. Pada dasarnya komunikasi manusia menggunakan dua saluran, yakni cahaya dan suara, meskipun juga bisa seseorang menggunakan kelima indra untuk menerima pesan dari komunikator.
4. Penerima (*receiver*), sering juga disebut sasaran/tujuan (*destination*), penyandi balik (*decoder*), atau khalayak (*audience*), pendengar (*listener*), penafsir (*interpreter*), yakni orang yang menerima pesan dari sumber. Berdasarkan pengamatan masa lalu, rujukan nilai, pengetahuan, persepsi, pola pikir, dan perasaan, penerima pesan menerjemahkan atau menafsirkan seperangkat simbol verbal maupun nonverbal yang ia terima menjadi gagasan yang dapat ia dipahami. Proses ini disebut penyandaian balik (*decoding*).
5. Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah ia menerima pesan tersebut, misalnya penambahan pengetahuan, terhibur, perubahan sikap, perubahan keyakinan, perubahan perilaku, dan sebagainya

Menurut Wood dalam Muhammad Bisri Mustofa, Siti Wuryan, dkk (2021) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal akan terjadi dan dibutuhkan oleh setiap orang apabila terdapat beberapa unsur diantaranya:

1. Efektivitas komunikasi interpersonal merupakan sesuatu yang dapat dipelajari.
2. Individu tidak akan mungkin hidup tanpa berkomunikasi.
3. Komunikasi interpersonal merupakan hal yang tidak dapat diubah.
4. Komunikasi interpersonal menciptakan hubungan yang berkelanjutan.
5. Manusia menciptakan komunikasi interpersonal.
6. Komunikasi interpersonal melibatkan masalah etik

Dari faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai komunikasi yang efektif ada hal yang perlu dilakukan melalui pemahaman terhadap faktor penghambat dan faktor penunjang dalam komunikasi itu sendiri agar apa yang disampaikan dapat terjalin dengan baik.

2.2.4 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Ada beberapa macam tujuan dari komunikasi interpersonal menurut Pontoh (dalam Notari, 2019), diantaranya sebagai berikut:

- a. Salah satu tujuan dari komunikasi interpersonal adalah mengungkapkan perhatian kepada orang lain
- b. Menemukan diri sendiri, artinya seorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain.
- c. Menemukan dunia luar dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain, termasuk informasi penting dan aktual.
- d. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis: sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain.
- e. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku: Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung (dengan menggunakan media).
- f. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu: ada kalanya seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekedar mencari kesenangan atau hiburan.
- g. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (miscommunication) dan salah interpretasi (misinterpretation) yang terjadi antara sumber dan penerima pesan.
- h. Memberikan bantuan (konseling): Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional seseorang untuk mengarahkan kliennya. Jadi, tujuan dari komunikasi interpersonal yaitu selain untuk bertukar informasi, juga memiliki tujuan untuk menjalin hubungan yang lebih akrab antara komunikator dengan komunikan dan membuat komunikasi yang berlangsung menjadi lebih efektif.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Tujuan komunikasi interpersonal mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan personal, pemahaman diri, pertukaran informasi, dan pengaruh terhadap orang lain. Komunikasi interpersonal bukan hanya sebagai alat untuk bertukar informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan yang lebih erat dan efektif antara komunikator dan komunikan.

1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Kadar atau kualitas komunikasi interpersonal bersifat dinamis. Pada saat berada pada kadar baik tampak adanya keharmonisan, kebersamaan dan kerjasama yang menyenangkan. Sebaliknya pada saat berada pada kadar yang kurang baik tampak adanya perbedaan itu pada mulanya bersifat laten atau tersembunyi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal menurut Jalaluddin Rakhmat (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Percaya (*Trust*). Secara ilmiah, percaya didefinisikan sebagai mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang

dihendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko.

- b. Kejujuran. Kejujuran adalah faktor yang menumbuhkan sikap percaya. Menerima dan empati mungkin saja dipersepsi salah oleh orang lain. Sikap menerima dan empati mungkin saja dipersepsi salah oleh orang lain. Sikap menerima dapat ditanggapi sebagai sikap tak acuh, dingin dan tidak bersahabat; empati dapat ditanggapi sebagai pura-pura. Supaya ditanggapi sebenarnya, kita harus jujur mengungkapkan diri kita kepada orang lain.
- c. Sikap Positif. Sikap positif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang bersikap defensif bila ia tidak menerima. Tidak jujur dan tidak empatik.
- d. Sikap Terbuka. Sikap terbuka amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Lawan dari sikap terbuka adalah dogmatis (tertutup);

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kadar komunikasi interpersonal menurut Suranto (2011) adalah toleransi, sikap menghargai orang lain, sikap mendukung, bukan sikap bertahan, sikap terbuka, kepercayaan, keakraban, kesejajaran, respon, dan suasana emosional.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, mengenai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah kualitas komunikasi interpersonal bersifat dinamis, di mana kondisi komunikasi dapat berubah antara baik dan kurang baik tergantung pada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Ketika komunikasi interpersonal berada pada kadar yang baik, akan terlihat adanya keharmonisan, kebersamaan, dan kerjasama yang menyenangkan. Namun, ketika komunikasi berada pada kadar yang kurang baik, perbedaan dan konflik dapat muncul, meskipun awalnya bersifat laten atau tersembunyi.

1.2.5 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Maman Rukmana (2021) sedikitnya ada lima hal yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, diantaranya:

1. Keterbukaan (*Openness*)
adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sifat terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
2. Empati (*Empathy*)
adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian

rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.

3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)
adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
4. Sikap positif (*Positiveness*)
adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.
5. Kesetaraan (*Equality*)
adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan

Menurut DeVito (1976 dalam Thoha, 2015) suatu komunikasi interpersonal bisa efektif apabila terdapat 5 hal berikut:

1. Keterbukaan
Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi interpersonal ini paling sedikit ada dua aspek, yakni keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.
2. Empati
Empati dimaksudkan untuk merasakan bagaimana yang dirasakan oleh orang lain atau mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
3. Dukungan
Dukungan dapat terucapkan dan tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidak mempunyai nilai yang negatif, melainkan juga dapat menjadi aspek positif dari komunikasi. Gerakan-gerakan seperti anggukan kepala, kedipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.
4. Kepositifan
Dalam komunikasi interpersonal indikator ini paling sedikit terdapat tiga aspek perbedaan atau unsur. Pertama, komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Jika beberapa orang mempunyai perasaan negatif terhadap dirinya, mereka akan mengkomunikasikan perasaan tersebut kepada orang lain, maka orang lain ini kemungkinan akan mengembangkan rasa negatif pula, begitu pula sebaliknya. Kedua, komunikasi interpersonal akan terperlihara baik, jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Hal ini membuat orang tersebut merasa

lebih baik dan mempunyai keberanian untuk lebih berpartisipasi pada setiap kesempatan. Ketiga, suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan

Komunikasi interpersonal akan lebih bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan. Ini bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi. Jelas mereka bisa berkomunikasi. Akan tetapi jika mereka menginginkan efektif, hendaknya diketahui kesamaan-kesamaan kepribadian di antara mereka.

Berdasarkan dari indikator yang telah dikemukakan maka penulis memilih indikator menurut **Maman Rukmana (2021)** yaitu Keterbukaan (*Openness*), Empati (*Empathy*), Sikap Mendukung (*Supportiveness*), Sikap Positif (*Positiveness*), Kesetaraan (*Equality*). Alasan penulis memilih **Maman Rukmana (2021)** dalam penelitian karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada kemendikbud.

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap sukarela dan sadar berdasarkan sistem nilai atau etika budaya berorientasi kerja yang menggambarkan sikap, kepribadian, watak, tabiat dan keyakinan terhadap sesuatu. adalah kata deskriptif, jadi etos menjelaskan perilaku mental yang ada. (Seno, 2018).

Etos Kerja erat kaitannya dengan memotivasi karyawan untuk bekerja dalam organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dan disepakati. Pendapatan dari hasil organisasi terkait erat dengan Etos kerja karyawan dilandasi oleh kemauan dan kemauan untuk bekerja keras dengan penuh tanggung jawab, tanpa mengenal lelah dan tanpa mempedulikan kerugian pribadi (Jansen, 2018).

Menurut (Simanjuntak, 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut (Marnisah, 2020) norma-norma yang perlu ditegakkan dalam perusahaan atau organisasi adalah peraturan dan aturan yang harus diikuti oleh anggota organisasi dalam perilaku dan tindakan mereka.

Etos Kerja juga dapat dijelaskan sebagai sikap yang dimiliki oleh individu atau kelompok, serta kesadaran yang mendasarinya terhadap orientasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini mencakup sifat-sifat seperti disiplin, kerja keras, tekun, gigih, menghargai waktu, dan lain sebagainya (Moko, 2021).

Menurut Lawu *et. al* (2019) Etos Kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Menurut Somantri (2019) Etos Kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia.

Berdasarkan beberapa pengertian Etos Kerja yang telah dikemukakan diatas dapat diambil pemahaman bahwa etos kerja melibatkan sikap, kepribadian, komitmen, dan perilaku positif terhadap pekerjaan. Norma-norma dalam perusahaan atau organisasi juga menjadi faktor penting yang mencirikan etos kerja di dalamnya. Etos kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tanggung jawab dan komitmen yang tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Etos Kerja adalah serangkaian sikap positif terhadap pekerjaan yang berakar pada kesadaran kuat dan keyakinan inti, disertai dengan komitmen tanpa pamrih terhadap kerangka berpikir integral. Ambil tindakan dengan etos kerja Tinggi, berdasarkan pandangan Siagian bahwa setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi selalu terikat dengan komitmen yang telah ditetapkan dan disepakati bersama Siagian (2018). Kaitannya antara lain adalah menggunakan :

- a. Produktivitas
- b. Model kerja yang efektif dan efisien
- c. Disiplin Kerja

Etos kerja diperhatikan dalam bentuk Bertanggung jawab dan dengan komitmen tinggi terhadap hasil dan kualitas pekerjaan. Efisiensi tinggi dalam organisasi sangat mempengaruhi skema dan mekanisme kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien dalam organisasi membuat potensi semakin memiliki performa tinggi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anoragi (2020) adalah:

- a. Faktor Keagamaan
Keyakinan memegang peranan yang sangat penting dalam kerjasama kelompok dan menentukan perilaku terhadap karyawan. Agama adalah sistem nilai yang mempengaruhi atau menentukan cara hidup. Cara seseorang berpikir, berperilaku dan bertindak tentu dipengaruhi oleh ajaran agamanya. Banyak penelitian telah dilakukan tentang etika kerja berbasis

agama, dan hasilnya secara umum mendukung korelasi positif antara agama, kinerja, dan produktivitas karyawan.

b. Faktor Budaya

Budaya terdiri dari peristiwa, monumen dan pengalaman yang berkaitan dengan masa lalu. Juga menjaga mental keteguhan disiplin dan moral karyawan dianggap sebagai sikap hidup budaya. Oleh karena itu, pendekatan operasional terhadap kehidupan budaya juga dikenal sebagai etos kerja. Kualitas moral dipengaruhi oleh sistem nilai budaya masyarakat tertentu. Karyawan dengan sistem budaya maju sangat mementingkan pekerjaan dan kehidupan.

c. Kebijakan sosial

Etos kerja orang dengan skor tinggi atau rendah bergantung pada apakah ada struktur politik yang mendorong orang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja kerasnya secara maksimal.

d. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasi etos kerja secara sempurna, sehingga individu memiliki etos kerja yang tinggi, pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja jangka panjang. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan akan mengembangkan etos kerja yang kuat.

e. Motivasi

Orang memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu orang yang bermotivasi tinggi. Etos kerja adalah visi dan sikap yang jelas berdasarkan nilai-nilai yang dipengaruhi oleh motivasi yang ada yang berasal dari dalam.

Menurut Osborn (2019), pendelegasian wewenang dapat menimbulkan masalah bagi beberapa atasan di masa depan, tetapi ketakutan ini dapat diminimalkan selama atasan memberikan instruksi tentang cara melakukan tugas, yang memiliki konsekuensi untuk pendelegasian wewenang kepada bawahan (penunjukan oleh atasan atau kepala divisi atau kepala divisi Individu bertanggung jawab atas kemampuan memperdayakan bawahan).

Mendidik etos kerja yang tinggi menurut Siagian (2018), di Pengorganisasian bukanlah tugas yang mudah dan pemimpin harus mampu melihat diri mereka sendiri sebagai pembuat perubahan sebagai orang yang perilakunya paling besar pengaruhnya terhadap sikap dan kinerja bawahannya. Artinya, kepala satuan kerja pemerintahan tidak hanya memiliki kemampuan memotivasi orang untuk fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3.3 Upaya Peningkatan Etos Kerja

Menurut Sulis (2018), upaya sungguh-sungguh untuk mengembangkan semangat kerja pegawai dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain:

- a. Pendidikan produktivitas melalui semangat kerja dapat dilakukan melalui pelatihan yang tepat dipimpin. Pendidikan harus mengarah pada pembentukan sikap mental seseorang yang berinisiatif, kreatif dan berani mengambil keputusan.
- b. Sistem pendidikan harus menjawab kebutuhan pembangunan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, sekaligus mampu meningkatkan kreativitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Dalam perkembangan yang berkesinambungan dan terus berkembang, nilai-nilai budaya Indonesia akan lebih dikembangkan dan dibudayakan untuk meningkatkan harga diri dan kebangsaan, serta memperkuat persatuan.
- c. Mendorong Keterlibatan komunitas, pemberdayaan, dan dorongan untuk perubahan sosial dalam perilaku, sikap dan psikologi komunitas.
- d. Meningkatkan motivasi kerja dari sudut pandang pekerja, pekerjaan melibatkan pengorbanan yang baik Mengorbankan waktu luang dan kesenangan lain dalam hidup.

Berdasarkan Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Upaya mengembangkan semangat kerja pegawai melibatkan berbagai tahapan, mulai dari pendidikan produktivitas hingga peningkatan motivasi kerja. Pendidikan harus fokus pada pembentukan sikap mental yang positif dan peningkatan keterampilan. Sistem pendidikan perlu responsif terhadap kebutuhan perkembangan, sementara keterlibatan komunitas dan pemberdayaan individu menjadi faktor penting. Meningkatkan motivasi kerja juga menjadi bagian krusial dengan memahami pengorbanan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan.

2.3.4 Ciri-ciri Etos Kerja

Menurut (Putra, 2020) menyebutkan, ciri-ciri etos kerja pada seseorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap perbuatannya selama bekerja yakni:

1. Kecanduan terhadap waktu
Apabila seseorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak bisa diulang
2. Memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas)
Hal yang berkaitan dengan moral dari individu dimana hal ini harus diterapkan oleh seseorang melakukan setiap pekerjaannya ialah keikhlasan. Hal ini keikhlasannya ialah sesuatu pertanda dimana seseorang tersebut mencintai juga menyayangi apapun kegiatan apa yang akan mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat membuat diri seseorang didalam maupun diluar dirinya mengerjakan pekerjaan sekecil atau seberapa besar apapun dengan lapang dada.
3. Memiliki kejujuran

Tentunya kejujuran ini tidak dapat dipengaruhi oleh orang luar, melainkan terdapat pada diri seseorang, dan kejujuran ini menjadi salah satu ciri yang wajib dimiliki seseorang apalagi sebagai divisi dalam sesuatu perusahaan.

4. Memiliki komitmen

Komitmen merupakan suatu keyakinan yang kuat yang kokoh pada diri seseorang sehingga tidak mudah digoyahkan oleh pengaruh luar. Tentunya komitmen ini dapat menjadi tekad dan keyakinan seseorang yang dapat melahirkan suatu vitalitas yang penuh gairah dalam melakukan pekerjaannya.

5. Kuat pendirian (Konsisten)

Konsisten adalah dapat mengetahui prinsip, pantang menyerah, dan mengendalikan diri serta mengendalikan emosi secara efektif, meskipun menghadapi resiko yang dapat membahayakan diri sendiri

Sementara itu Menurut (Lawu, dkk, 2019) menyatakan ciri khas dari individu yang beretos kerja tinggi yakni:

- a. Adanya motivasi dalam bekerja yang muncul dari diri sendiri ataupun luar pribadi atau orang luar tersebut.
- b. Berorientasi pada masa depan, yaitu seseorang yang telah memikirkan kehidupannya dimasa yang akan datang.
- c. Moralitas, merupakan sikap seseorang yang serius dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Individu yang bersedia untuk bekerja dengan keras serta mampu untuk memahami bahwa setiap waktu yang ia gunakan berharga
- e. Disiplin memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Tekun dan ulet

Berdasarkan dari ciri-ciri etos kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki etos kerja yang baik, pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan organisasi. Mereka akan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berkualitas, dan efisien. Selain itu, mereka juga akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2.3.5 Indikator Etos Kerja

Etos Kerja sangat erat kaitannya dengan kepribadian setiap individu antar pegawai. Setiap orang memiliki sikap dan kepribadian yang menunjukkan siapa diri mereka dan bagaimana mereka bersikap. Jadi sikap menentukan reaksi atau cara menanggapi suatu hal baik itu internal maupun eksternal yang terkait dengan pekerjaan. Reaksi sikap seseorang terhadap tuntutan dunia kerja menentukan Etos Kerja (Darmawana, 2020).

Etos kerja juga dapat dijelaskan sebagai sikap yang dimiliki oleh individu atau kelompok, serta kesadaran yang mendasarinya terhadap orientasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini mencakup sifat-sifat seperti disiplin, kerja keras, tekun, gigih, menghargai waktu

Manurut Muhammad Syafii, Mohammad Ulinuha (2019), Etos Kerja yang harus dimiliki seorang karyawan, adalah seluruh kepribadian mereka dan cara mereka mengekspresikan, memahami, percaya dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai tujuan optimal. Etos kerja juga berkaitan dengan kepribadian, antara lain:

- a. Berorientasi ke depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik baik dari segi waktu dan kondisi, sehingga masa depan lebih baik dari hari kemarin.
- b. Rasa hormat dan disiplin waktu sangat penting untuk efisiensi dan efektivitas kerja.
- c. Tanggung jawab, atau menyampaikan anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan teliti dan dapat dipercaya.
- d. Hemat dan sederhana, itu bedanya dengan hidup boros, yaitu dihabiskan untuk masa depan.
- e. Persaingan yang sehat atau upaya untuk tidak patah semangat dalam berkarya dan meningkatkan kreativitas.

Salamun dalam Priharwantiningsih, (2019) memaparkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Etos kerja, antara lain:

- 1) Kerja Keras, yaitu dimana pegawai memiliki keinginan untuk bekerja keras dalam bekerja, mampu mencapai sesuatu sasaran yang ingin dicapai bisa menyita sebagian besar waktu, sehingga terkadang tidak mengetahui waktu, gangguan dan kesulitan yang hadapi.
- 2) Disiplin adalah suatu sikap saling menghormati, menghargai atas peraturan yang berlaku, dan bertanggung jawab atas hukuman yang didapatkannya apabila terjadi pelanggaran mengenai tugas dan wewenang yang diberikan.
- 3) Kejujuran, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.
- 4) Tanggung jawab berarti bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan.

Etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas dari Etos Kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari Etos Kerja, menurut Priansa (2018) dalam A Rahman (2019), adalah:

1) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi

dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

3) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati hati; jujur dan tepat waktu. **(Priansa, 2018) dalam A Rahman (2019)**

Menurut Sinamo (2014) dalam A Hamimi (2019) untuk mengetahui apakah Etos Kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
 - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras
 - a. Bekerja keras penuh semangat
 - b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
 - c. Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja ikhlas
 - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - b. Bekerja serius penuh kecintaan

c. Bekerja paripurna kerendahan hati

Berdasarkan dari indikator di atas maka penulis memilih indikator menurut **Salamun dalam Priharwantiningsih (2019)** yaitu kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab. Alasan penulis memilih **Salamun dalam Priharwantiningsih (2019)** dalam penelitian karna indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada kemendikbud.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berdasarkan diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dan hasil kerja.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja pegawai menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja pegawai ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019) menyatakan kinerja pegawai adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi dari menurut para ahli yang terdapat diatas maka menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti perilaku, kualitas, kuantitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti waktu, hukum, moralitas, dan etika juga dianggap penting dalam menilai kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau capaian yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

2.4.2 Tujuan Kinerja

Robbins (2018), menyatakan kinerja memiliki beberapa tujuan dalam organisasi, yaitu:

- a. Penilaian untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk kenaikan pangkat, transfer serta pemutusan hubungan kerja.
- b. Menjadi Kriteria untuk program seleksi serta pengembangan.
- c. Memberikan umpan balik pada pegawai terhadap kinerjanya.
- d. Menjadi dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji serta imbalan lainnya

Berdasarkan pernyataan diatas tentang tujuan kinerja bahwa dapat disimpulkan Penilaian kinerja tidak hanya memberikan informasi untuk keputusan manajemen, tetapi juga menjadi dasar untuk program seleksi, pengembangan, memberikan umpan balik kepada karyawan, dan menentukan alokasi imbalan berdasarkan hasil penilaian. Dengan demikian, proses penilaian kinerja memiliki dampak yang signifikan pada kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara

lain:

(1) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, semakin oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

(2) Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang

pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

(3) Rancangan Kerja

Suatu faktor dimana pegawai dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

(4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

(5) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seseorang pegawai supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan Sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

(6) Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan dalam kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja pegawai dapat terlihat dari perilaku seseorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

(7) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa pegawai akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka pegawai tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

(8) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

(9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

Berdasarkan pernyataan diatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Kasmir, melibatkan

aspek keahlian, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, komitmen, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Keseluruhan, kombinasi dari faktor-faktor ini dapat berperan penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

2.4.4 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai suatu pencapaian tujuan serta sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. evaluasi kinerja ini dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi atau individu. penilaian kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi berita kepada mereka serta mencari cara memperbaiki kinerjanya. dengan demikian, kinerja merupakan suatu aktivitas untuk mengevaluasi sifat, perilaku, hasil kerja individu serta kelompok. untuk melakukan evaluasi kinerja dibutuhkan beberapa pendekatan. Kreitner (2018), melihat target penilaiannya dari segi pendekatan sifat, perilaku, hasil serta kontingensi. Sedangkan dari Robbins (2018), melihat penilaian kinerja pada ukuran dari hasil pekerjaan individu, sikap dan perilaku.

a. Pendekatan Sikap

Pendekatan sikap ini menyangkut penilaian terhadap karakteristik individu. Pendekatan ini umumnya diukur pada bentuk inisiatif, kecepatan keputusan dan ketergantungan.

b. Pendekatan Perilaku

Pendekatan Perilaku ini dilihat dari bagaimana orang berperilaku. Perilaku karyawan umumnya dilihat dari rata-rata jumlah kontak telepon per hari atau jumlah hari sakit yang digunakan pada setahun.

c. Pendekatan Hasil

Pendekatan Hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seorang atau yang diselesaikan individu.

d. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan ini dilihat dari situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap dilakukan ketika harus mengambil keputusan. Sedangkan hasil dibatasi oleh kegagalannya dalam menjelaskan mengapa tujuan evaluasi tidak tercapai.

Berdasarkan dari penilaian kerja di atas dapat di simpulkan bahwa, Pendekatan penilaian kinerja menurut Kreitner dan Robbins melibatkan berbagai aspek, mulai dari sikap dan perilaku hingga hasil yang dihasilkan. Setiap pendekatan memiliki keunikan dalam memberikan pemahaman tentang kinerja individu

atau kelompok. Penting untuk memilih pendekatan yang sesuai dengan tujuan penilaian dan karakteristik pekerjaan yang dievaluasi.

2.4.5 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2019), mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Kualitas Kerja yaitu suatu ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan karyawan dalam melakukan serta menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja yaitu hasil dan seberapa cepat pegawai mampu menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Dapat Diandalkan
Seberapa besar karyawan mampu mengikuti intruksi, inisiatif, kefokusian serta kerajinan karyawan dalam bekerja.
- 4) Sikap (Perilaku)
Sikap atau perilaku perusahaan serta karyawan pada saat melakukan pekerjaan serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas masing-masing yang diberikan.

Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Menurut Bernardin dan Russell (dalam Wahyuni, 2020) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu target yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

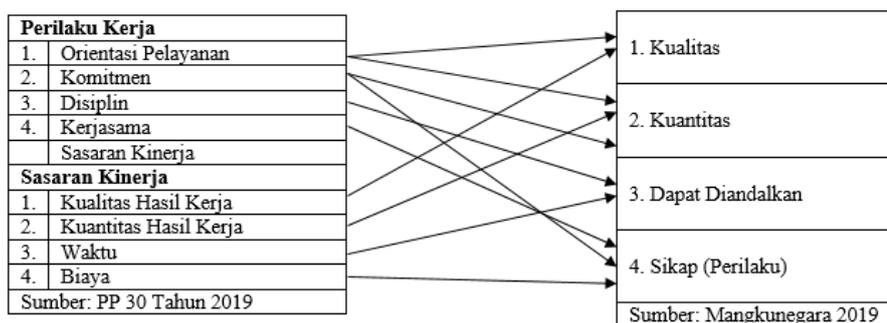
Yaitu kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan Tim, pegawai bersedia membantu anggota Tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam Peraturan Menurut PP 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator tersebut diantaranya:

- 1) Kualitas Hasil Kerja
- 2) Kuantitas Hasil Kerja
- 3) Waktu
- 4) Biaya
- 5) Orientasi Pelayanan
- 6) Komitmen
- 7) Disiplin
- 8) Kerjasama



Berdasarkan matriks dari indikator di atas maka penulis memilih indikator menurut **Mangkunegara (2019)** yaitu kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, sikap (perilaku). Alasan penulis memilih **Mangkunegara (2019)** dalam penelitian karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada kemendikbud. Penulis juga memilih menurut **PP 30 Tahun 2019** karena indikator tersebut selaras dengan penelitian ini.

2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berpikir

2.5.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat 5 penelitian terdahulu untuk menjadi referensi dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Amrizal (2023) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci	X: Komunikasi Interpersonal Y: Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan, terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci, berpengaruh sebesar 27,2%, uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci ditandai bahwa signifikansi t hitung dari 5%
2.	Muhammad Asis (2023) Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kendari	X1: Perilaku Kepemimpinan X2: Komunikasi Interpersonal X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda Koefisien determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, komunikasi interpersonal, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kendari baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan
3.	Agus Tri Harsanto, Firdaus (2022) Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja	X1: Komunikasi X2: Etos Kerja	Analisis regresi linier berganda Koefisien regresi	Berdasarkan hasil penelitian, hasil pengujian uji t pada tabel <i>coefficients</i> diatas menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi sebesar 5,393 (thitung > ttable 1,684) pada taraf kepercayaan 95% dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan hipotesa H_0

	Pegawai pada bagian organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang	Y: Kinerja Pegawai		ditolak H1 diterima, artinya etos kerja memiliki Komunikasi dan etos kerja pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 56,9% terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang.
4.	Muhammad Farizi Almubaroq (2021) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang	X1: Komunikasi Interpersonal X2: Kinerja Karyawan Y: Konflik Kerja	Analisis regresi linier berganda Koefisien determinasi	Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja. Nilai thitung variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $4,546 > 1,978$ (nilai ttabel) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
5.	Fitriani Afrianti (2021) Pengaruh Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Sungai Penuh	X1: Etos Kerja X2: Komunikasi Y: Kinerja Pegawai	Analisis regresi berganda dan koefisien determinasi	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan signifikan etos kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Adapun hasil koefisien regresi menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel etos kerja (X1) dan komunikasi (X2), maka kinerja adalah sebesar 10,785. Bahwa t hitung untuk variabel etos kerja (X1) adalah 5,341 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka t hitung $4,310 > t$ tabel 2,040, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada BPMPDPP dan KB Kota Sungai Penuh.

Sumber: Berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian ini variabel Komunikasi Interpersonal mengambil indikator menurut Maman Rukmana (2021), variabel Etos Kerja mengambil indikator menurut Priharwantiningsih (2019), variabel Kinerja Pegawai mengambil indikator menurut Mangkunegara (2019).

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sebagai berikut:

1. Amrizal (2023): Penelitian ini menggunakan 2 Variabel, perbedaan lokasi penelitian dan Objek penelitian dan hasil akhir penelitian sedangkan untuk persamaan pada penelitian ini dimana variabel independent dan dependen bersamaan.
2. Muhammad Asis (2023): Penelitian ini menggunakan 4 Variabel, perbedaan Variabel independent (X1, Perilaku Kepemimpinan dan X3, Disiplin Kerja) dimana penelitian sekarang menggunakan (X1, Komunikasi Interpersonal dan X3 menjadi Y dimana variabel Y, Kinerja Pegawai), lokasi penelitian, Objek penelitian, Metode penelitian dan hasil akhir penelitian sedangkan untuk persamaan pada penelitian ini dimana variabel (Y) bersamaan.
3. Agus Tri Hasanto (2022): Penelitian ini menggunakan 3 Variabel, perbedaan lokasi penelitian dan Objek penelitian dan hasil akhir penelitian sedangkan untuk persamaan pada penelitian ini dimana variabel independent dan dependen yang sama serta Metode penelitian.
4. Muhammad Farizi Almubaroq (2021): Penelitian ini menggunakan 3 Variabel, perbedaan lokasi penelitian, Objek penelitian, Metode penelitian dan hasil akhir penelitian sedangkan untuk persamaan pada penelitian ini dimana variabel independent (X1) yang sama dalam penelitian ini serta dengan Metode Penelitian.
5. Fitriani Afrianti (2021): Penelitian ini menggunakan 3 Variabel, perbedaan Variabel independent (X1, Etos Kerja) dimana penelitian sekarang menggunakan (X1, Komunikasi), lokasi penelitian, Objek penelitian, Metode penelitian dan hasil akhir penelitian sedangkan untuk persamaan pada penelitian ini dimana variabel dependen bersamaan.

2.5.2 Kerangka Berpikir

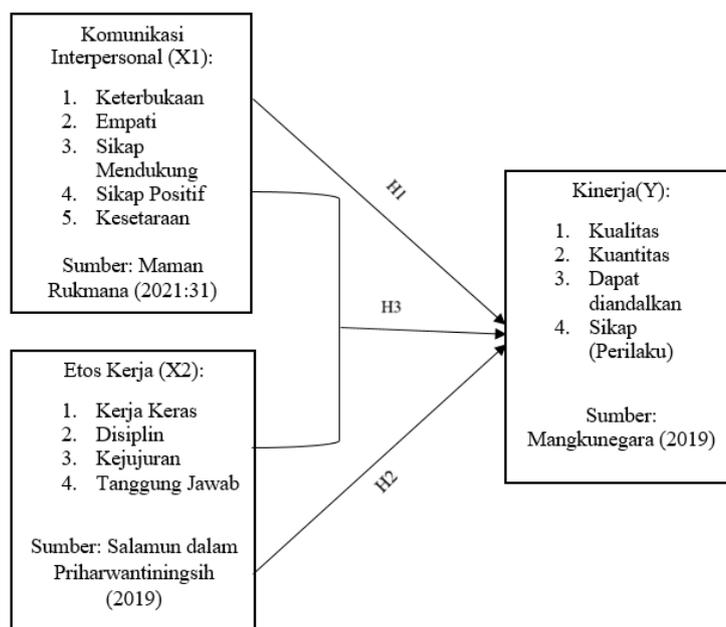
(dalam Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka pemikiran juga menjadi penjelasan sementara tentang berbagai gejala yang menjadi objek penelitian ini yaitu, dimana pengaruh antar variabel yang akan diteliti tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat berbagai alasan yang mempertegas bahwa para pegawai memiliki komunikasi secara terbuka mengenai masalah pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, sehingga menciptakan adanya inisiatif dan kerja sama antar pegawai menjadikan kualitas kerjanya semakin meningkat/berkembang secara terus-menerus.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Alifatul Maghfiroh, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada PT. Lion Parcel cabang Wiyung Surabaya, Jawa Timur). Teknik analisis data yang digunakan

adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan etos kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga di perkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Agus Tri Harsanto, Firdaus (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada bagian organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Etos Kerja Pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 56,9% terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti membuat konstelasi penelitian, konstelasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut gambar Konstelasi penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.2
Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dan kerangka berpikir diatas maka peneliti mengemukakan kerangka hipotesis penelitian, sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai bagian divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

H2: Diduga ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian divisi Organisasi Tata dan Laksana pada Kemendikbud.

H3: Diduga Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dalam metode yang digunakan adalah metode *survey explanatory* yaitu pendekatan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang tepat dan akurat. Pada penelitian ini, terdapat variabel independen/variabel bebas (X) yaitu Komunikasi Interpersonal (X1), dan Etos Kerja (X2), sedangkan variabel dependen/variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini berupa individual yaitu dari responden setiap individu pada Unit analisis dalam penelitian ini yaitu Pegawai pada Kemendikbud yang berjumlah 42 Orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kemendikbud dikarenakan sesuai dengan fenomena yang terjadi, yang beralamatkan di Komplek Kemendikbudristek Gedung A, Jl. Jendral Sudirman, Senayan, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Kuncoro (145-146) Data yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (populasi). Semua data, pada gilirannya merupakan variabel yang diukur dan diklarifikasikan.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, yang meliputi:

Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yaitu berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan atau dalam bentuk angka, biasanya diperoleh dari hasil kuesioner. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu dalam penelitian

ini mengenai Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber data yaitu:

1. Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap yang diteliti yaitu pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud, data primer yang dimaksud adalah memberikan kuesioner kepada pegawai untuk diambil jawabannya, data kuesioner berbentuk kuesioner
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia di divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Berdasarkan definis tersebut maka dapat dikatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah konsep yang dapat berbentuk apa saja untuk dipelajari dan diuji secara langsung sehingga akan memperoleh informasi sebagai kesimpulannya. Selanjutnya operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independent (X)
Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Etos Kerja dan Disiplin Kerja
2. Variabel Dependent (Y)
Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang akan diteliti, yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) dan Etos Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel penelitian yang dicantumkan

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Komunikasi Interpersonal (X1) Maman Rukmana (2021)	1. Keterbukaan (<i>Openness</i>)	1. Saling memiliki sifat terbuka dan jujur. 2. Merasa nyaman menyampaikan ide dan pendapat. 3. Menerima saran dan kritik.	Ordinal
	2. Empati (<i>Empathy</i>)	1. Memahami hal yang sedang dirasakan orang lain. 2. Membantu rekan kerja yang sedang kesulitan. 3. Memperhatikan lawan bicara pada saat berkomunikasi.	Ordinal
	3. Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>)	1. Ikut serta dalam pemecahan masalah. 2. Pemimpin/organisasi mendorong bekerjasama dan berkolaborasi 3. Memberikan dukungan atas pencapaian dan kesuksesan sesama pegawai.	Ordinal
	4. Sikap Positif (<i>Positiveness</i>)	1. Bersikap sopan dan santun Dalam berkomunikasi. 2. Memberikan dan menerima Umpan balik secara baik. 3. Memikirkan dampak positif dari adanya permasalahan.	Ordinal
	5. Kesetaraan (<i>Equality</i>)	1. Memperlakukan dengan hormat dan adil oleh atasan/rekan kerja. 2. Menempatkan diri setara dengan orang lain. 3. Menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender.	Ordinal
Etos Kerja (X2) Salamun dalam Priharwantiningsih, (2019)	1. Kerja Keras	1. Menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja. 2. Berusaha meningkatkan kemampuan kerja. 3. Bersungguh dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	2. Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. 2. Melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat. 3. Melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian. 	Ordinal
	3. Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan. 2. Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain. 3. Jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan. 	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas cepat dan tuntas tepat waktu. 2. Berusaha meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja. 3. Tidak meninggalkan pekerjaan Untuk hal lain. 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y) Mangkunegara (2019)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha menyelesaikan Pekerjaan dengan baik. 2. Berusaha meningkatkan kemampuan kerja. 3. Memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. 2. Merasa mampu menyelesaikan beban pekerjaan tanpa campur tangan rekan lain. 3. Dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 	Ordinal
	3. Dapat Diandalkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi target kinerja. 2. Ketepatan waktu pekerjaan sesuai dengan janji yang di berikan. 3. Pekerja yang dapat diandalkan dalam bidang pekerjaan. 	Ordinal
	4. Sikap Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat beradaptasi dengan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan. 2. Memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan integritas dan ber-etika. 3. Menghormati seluruh rekan kerja.	Ordinal

Sumber: Data diolah (2023)

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh (*sensus*) atau *saturation sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 42 pegawai dari divisi bagian Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Observasi

Observasi yaitu teknik dimana penulis mengamati secara langsung dengan terjun ke lapangan untuk melakukan pengamatan dari berbagai aspek-aspek yang mencakup aktifitas dan perilaku individu di lokasi penelitian. Observasi dilakukan dalam ruang lingkup pegawai divisi bagian Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud sehingga dapat diketahui permasalahan apa yang akan diteliti.

2) Wawancara

Prosedur pengumpulan data dengan cara wawancara terbuka kepada mereka yang dianggap dapat memberikan keterangan yang terkait dengan permasalahan penelitian.

3) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah atau objek yang akan diteliti. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner berkaitan dengan indikator dari tiap Variabel X1 (Komunikasi Interpersonal), X2 (Etos Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) disertai dengan pemilihan jawaban yang akan diberikan kepada responden. Skala pengukuran untuk menilai setiap jawaban responden dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat yang

dijabarkan menjadi indikator dan dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pertanyaan, kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Tabel 3.2

Skala *Likert*

Komunikasi Interpersonal & Etos Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3

Skala *Likert*

Kinerja Pegawai

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

4) Studi Pustaka

Studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan masalah, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal dari media internet serta penyedia data pada Instansi Kemendikbud.

3.7 Uji Kalibrasi Instrumen**3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang di kumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang di gunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka di nyatakan tidak valid. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor

ordinal keseluruhan item. Cara menentukan nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:348)

Keterangan: r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek tiap item

y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel Y

Dasar mengambil keputusan:

- Jika r hitung > r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau di nyatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau di nyatakan tidak valid.

Berikut ini hasil uji validitas instrumen komunikasi interpersonal dengan menggunakan SPSS 26 :

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale dengan melihat table item-total statistic dan pada kolom corrected item-Total Correlation. Dikatakan valid apabila nilai corrected item-Total Correlation > r table yaitu 0,3044. Uji validitas tiap item pertanyaan skor totalnya disajikan pada tabel dibawah ini:

a. Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Keterangan
1	0,532	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
2	0,508	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
3	0,420	0,3044	rhitung > rtabel	Valid

Tabel 3.4 Hasil Uji	4	0,343	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	5	0,609	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	6	0,482	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	7	0,335	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	8	0,517	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	9	0,600	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	10	0,382	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	11	0,666	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	12	0,682	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	13	0,753	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	14	0,763	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
	15	0,412	0,3044	rhitung > rtabel	Valid

Validitas Variabel

Sumber : Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS 26

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan 15 butir pertanyaan variabel komunikasi interpersonal telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,3044. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pertanyaan komunikasi interpersonal yang berjumlah 15 butir pertanyaan dikatakan valid.

b. Uji Validitas Etos Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Keterangan
1	0,849	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
2	0,890	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
3	0,682	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
4	0,662	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
5	0,745	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
6	0,756	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
7	0,614	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
8	0,604	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
9	0,709	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
10	0,800	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
11	0,886	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
12	0,807	0,3044	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS 26

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan 12 butir pertanyaan variabel etos kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,3044. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pertanyaan etos kerja yang berjumlah 12 butir pertanyaan dikatakan valid.

c. Uji Kinerja Pegawai

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Keterangan
1	0,752	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
2	0,527	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
3	0,475	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
4	0,661	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
5	0,371	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
6	0,364	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
7	0,341	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
8	0,500	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
9	0,386	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
10	0,700	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
11	0,591	0,3044	rhitung > rtabel	Valid
12	0,688	0,3044	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS 26

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel di atas menunjukkan 12 butir pertanyaan variabel kinerja pegawai telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,3044. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pertanyaan kinerja pegawai yang berjumlah 12 butir pertanyaan dikatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang di gunakan adalah *Split Half*, dimana Instrument di bagi menjadi dua.

Metode yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian di lanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item di bagi dua secara acak, kemudian di kelompokkan dalam kelompok

I dan II

2. Skor untuk masing - masing kelompok di jumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{AB} = \frac{(n \sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B)^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

rb = korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (rhitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan (rtabel) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $rhitung \geq rtabel$: Instrument tersebut dikatakan reliabel.

Bila $rhitung \leq rtabel$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan

pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefesien reliabilitas. Apabila koefesien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 26 dan disajikan sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	15

Sumber: Data Output SPSS 26,2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel komunikasi interpersonal mempunyai nilai sebesar $0,810 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel komunikasi interpersonal dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Etos Kerja

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	12

Sumber: Data Output SPSS 26,2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel etos kerja mempunyai nilai sebesar $0,930 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel etos kerja dinyatakan reliabel.

c. Uji Realibiltas Kinerja Pegawai

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	12

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar $0,782 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata - rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Rentang Skor = RS

Nilai Tertinggi = n

Nilai Terendah = n

Jumlah Nilai = m

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut: “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9 Kriteria Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria
0 – 20%	Sangat tidak setuju/tidak setuju
21 – 40%	Tidak setuju/pehah
41 – 60%	Ragu-ragu/kadang-kadang
61 – 80%	Setuju/sering
81 – 100%	Sangat Setuju/selalu

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas makan dapat menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X1), (X2) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$, maka terjadi gejala multikolinieritas.

3.8.3 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal. Uji Normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan software IBM statistics SPSS 26. Suatu data dikatakan normal apabila signifikansi lebih dari 0,05.

3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel.

3.8.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode analisis regresi linier sederhana karena disesuaikan dengan kerangka berpikir yang hanya menguji variabel dependen dipengaruhi hanya oleh satu variabel independent. Yakni Komunikasi Interpersonal (X1) dipengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dan Etos Kerja (X2) dipengaruhi Kinerja Pegawai (Y) Jadi metode analisis yang harus dipakai yakni regresi linier sederhana. Pada penganalisan regresi sederhana memakai aplikasi SPSS versi 26.0 yang bertujuan dalam memudahkan peneliti ketika melaksanakan analisis data. Sementara itu ketika dilaksanakan secara manual, maka rumus untuk analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018). Bisa diketahui dalam rumus persamaan regresi linier sederhana seperti berikut:

Menurut Sugiyono (2018) rumus persamaan regresi linier sederhana dengan dasar hubungan dampak variabel independen dan variabel dependen

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kriterium (variabel terikat)

X = Variabel prediktor (variabel bebas)

a = Variabel konstan

b = Koefisien arah regresi linier

e = Nilai error

3.8.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak di pergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel terikat (kinerja Pegawai)

α = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Etos Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Komunikasi Interpersonal

X1 = Variabel bebas (Komunikasi Interpersonal)

X2 = Variabel bebas (Etos Kerja)

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Etos Kerja dan Komunikasi Interpersonal.

3.9 Metode Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Ha: $\beta_1 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .

Ho: $\beta_2 = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai.

Ha: $\beta_2 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

r_p = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima Ho Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ – Ha ditolak (tidak signifikan)

Tolak Ho Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ – Ha diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan Ho ditolak berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.9.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini uji f dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 26 tahun 2018. Pengujian satu sisi yaitu sebagai berikut:

1. Ho: $1 = 2 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.
2. Ha: $1 \neq 2 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha = 0.05$, maka Ho ditolak, artinya model yang digunakan bagus (fit). Yang berarti variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha = 0.05$, maka Ho diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak fit) yang berarti variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat presentase (%) besarnya kontribusi (Pengaruh) variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), dan variabel Etos Kerja (X_2), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kemendikbudristek

Kemendikbudristek adalah kementerian yang bertanggung jawab atas pengembangan sektor pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi di Indonesia. Kementerian ini memiliki peran penting dalam membentuk masa depan bangsa melalui pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, pengembangan kebudayaan yang kaya dan beragam, serta memajukan riset dan teknologi guna mencapai kemajuan dan daya saing nasional. Sejarah Kemendikbudristek bermula pada tahun 1945 ketika Indonesia meraih kemerdekaannya. Pada awalnya, pengelolaan pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi dilakukan oleh beberapa lembaga terpisah. Pendidikan sendiri adalah bidang yang diampu oleh “Kementerian Pengajaran”.

Sejak awal kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1945 hingga tahun 1950, pendidikan di Indonesia belum sepenuhnya berfokus pada pengembangan kaum pribumi. Pada periode ini, pendidikan lebih diarahkan sesuai kepentingan kolonial penjajah. Namun, semangat ke-Indonesia-an yang kuat muncul sebagai bagian dari upaya membangun identitas bangsa yang merdeka. Instruksi dari menteri saat itu mendorong semangat perjuangan dengan mewajibkan sekolah untuk mengibarkan bendera merah putih setiap hari di halaman sekolah, menyanyikan lagu Indonesia Raya, dan menghapuskan nyanyian Jepang Kimigayo. Pada periode ini, organisasi Kementerian Pengajaran yang pertama kali dibentuk masih sederhana. Namun, kesadaran untuk menyiapkan kurikulum sudah mulai dilakukan. Ki Hadjar Dewantara menjadi Menteri Pengajaran pertama dalam sejarah Republik Indonesia. Pada masa Kabinet Syahrir I dan II, sejumlah langkah diambil untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk melanjutkan kebijakan kurikulum berbasis kebangsaan, memperbaiki sarana dan prasarana pendidikan, serta meningkatkan jumlah pengajar.

Era Demokrasi Liberal (1951-1959) ditandai dengan stabilitas politik yang minim dan program-program yang sulit diimplementasikan dengan baik. Selama periode ini, terjadi tujuh pergantian kabinet. Kebijakan pendidikan pada masa ini masih melanjutkan kebijakan dari periode sebelumnya. UU Pokok Pendidikan Nomor 4 Tahun 1950 menjadi landasan hukum formal di bidang pendidikan.

Era Demokrasi Terpimpin (1959-1966) dimulai setelah Dekrit Presiden 5 Juli 1959 mengakhiri era demokrasi parlementer. Pada masa ini, Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan seperti konfrontasi dengan Belanda terkait Irian Barat dan

peristiwa G30S/PKI. Kabinet Kerja I mengubah status kementerian menjadi menteri muda, termasuk menteri muda yang mengurus pendidikan. Pada masa Orde Baru (1966-1998), kebijakan pendidikan cukup beragam, termasuk penataran P4 bagi peserta didik, normalisasi kehidupan kampus, bina siswa melalui OSIS, perbaikan ejaan Bahasa Indonesia, kuliah kerja nyata (KKN), dan pembangunan infrastruktur pendidikan yang pesat.

Era Reformasi (1998-2011) dimulai setelah jatuhnya Orde Baru. Pada era ini, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan berubah menjadi Departemen Pendidikan Nasional. Reformasi undang-undang pendidikan terjadi dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Beberapa kebijakan penting dalam era ini meliputi Ujian Nasional (UN), sertifikasi guru dan dosen, Bantuan Operasional Sekolah (BOS), pendidikan karakter, dan perubahan status IKIP menjadi universitas. Sejak tahun 2011 hingga saat ini, pendidikan di Indonesia berada dalam era pemerintahan yang dipimpin oleh berbagai menteri. Beberapa perubahan terjadi, termasuk perubahan kembali nama departemen menjadi kementerian, dikembalikannya bidang kebudayaan pada Kementerian Pendidikan, serta penggabungan Kementerian Riset dan Teknologi ke dalam Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2021. Pada 2019, Nadiem Anwar Makarim menjadi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dalam Kabinet Indonesia Maju.

4.1.2 Visi Misi Kemendikbudristek

Visi Kemendikbudristek:

“Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui terciptanya pelajar Pancasila yang beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif.”

Misi Kemendikbudristek:

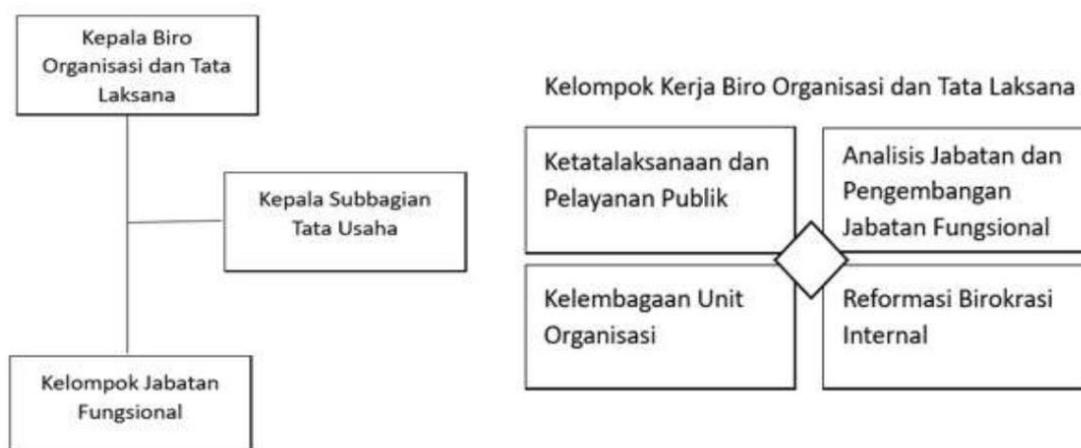
- a. Menyelenggarakan dan mengembangkan secara berkelanjutan berbagai jenis pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang berkarakter dan berbasis kinerja;
- b. Mewujudkan penatakelolaan layanan pelatihan sumber daya manusia aparatur pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang profesional dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (digital);
- c. Mengembangkan jaringan kerja sama dengan pemangku kepentingan dan organisasi di dalam dan luar negeri; dan
- d. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan ABRI (Aman, Bersih, Rapi, dan Indah).

Tujuan Kemendikbudristek

- a. Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi melalui pelaksanaan program pelatihan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pengguna atau pemangku kepentingan;
- b. Meningkatnya efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas pengelolaan pelatihan;
- c. Terwujudnya jaringan kerja sama pelatihan sumber daya manusia aparatur pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi di dalam dan luar negeri dan
- d. Terwujudnya lingkungan kerja dan pembelajaran yang kondusif bagi sumber daya manusia aparatur pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.



Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 50 Tahun 2022 tentang Rincian Tugas Unit Kerja Sekretariat Jendral dan Pusat, pada Bagian E disebutkan rincian tugas Biro Organisasi dan Tata Laksana adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan penyusunan program kerja biro;
2. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan organisasi, ketatalaksanaan, pelayanan publik, dan analisis jabatan serta reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian;
3. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data organisasi di lingkungan Kementerian;
4. Melaksanakan penelaahan dan penilaian usul pembentukan, penataan, dan penutupan organisasi di lingkungan Kementerian;

5. Melaksanakan penyiapan usul pembentukan, penataan, dan penutupan organisasi di lingkungan Kementerian;
6. Melaksanakan penyusunan rancangan tugas, fungsi, dan susunan organisasi unit kerja di lingkungan Kementerian;
7. Melaksanakan pembahasan usul pembentukan, penataan penutupan organisasi di lingkungan Kementerian;
8. Melaksanakan evaluasi organisasi di lingkungan Kementerian;
9. Melaksanakan penelaahan hasil evaluasi organisasi di lingkungan Kementerian;
10. Melaksanakan penyajian data dan informasi organisasi pengelola pendidikan dan kebudayaan di daerah;
11. Melaksanakan penataan ketatalaksanaan dan pelayanan publik;
12. Melaksanakan penyusunan pedoman tata naskah dinas di lingkungan Kementerian;
13. Melaksanakan fasilitas ketatalaksanaan di lingkungan Kementerian;
14. Melaksanakan penyusunan klasifikasi jabatan, uraian jabatan, peta jabatan, standar kemampuan rata-rata, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, kamus kompetensi teknis, dan standar kompetensi jabatan di lingkungan Kementerian;
15. Melaksanakan penyusunan bahan usul pembentukan jabatan fungsional di lingkungan Kementerian;
16. Melaksanakan sosialisasi organisasi, ketatalaksanaan, pelayanan publik, dan analisis jabatan serta reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian;
17. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi di bidang organisasi, ketatalaksanaan, pelayanan publik, dan analisis jabatan serta reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian;
18. Melaksanakan penyusunan laporan di bidang organisasi, ketatalaksanaan, pelayanan publik, dan analisis jabatan serta reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian;
19. Melaksanakan penyimpanan dan pemeliharaan dokumen biro; dan
20. Melaksanakan penyusunan laporan biro.

4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan sebanyak 43 Responden. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian yaitu mengenai Komunikasi Interpersonal, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai. Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (Empat) kriteria yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan sampel pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia di divisi Organisasi dan Tata Laksana.

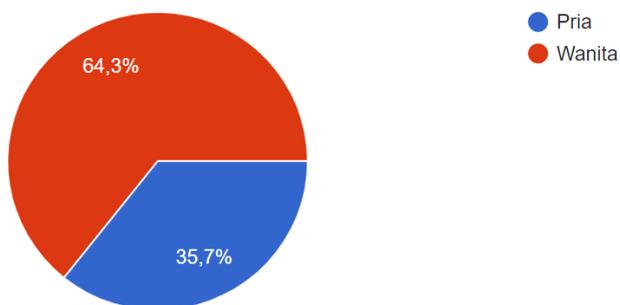
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Pria	15	35,7%
2.	Wanita	27	64,3%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. Jenis Kelamin

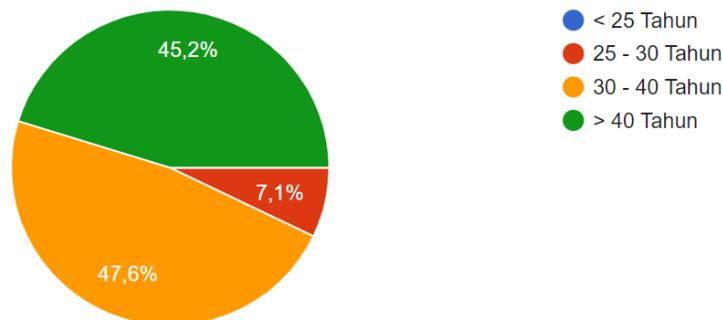
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui profil responden pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden dengan presentase 38,1% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden dengan presentase 61,9% . Hal ini dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 25 Tahun	-	-
2.	25 – 30 Tahun	3	7,1%
3.	30 – 40 Tahun	20	47,6%
4.	> 40 Tahun	19	45,2%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.3 Usia

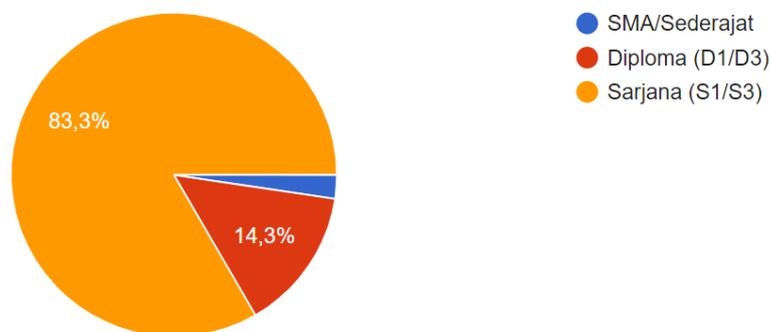
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa responden dengan rentang usia < 25 tahun dengan responden 0% dan presentase 0%, kemudian rentang usia 25 – 30 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 7,1%, untuk rentang usia 30 – 40 tahun sebanyak 21 responden dengan presentase 50% , dan untuk rentang usia > 40 tahun sebanyak 18 responden dengan presentase 42,9%. Jadi, dapat diketahui bahwa pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud mayoritas memiliki rentang usia 30 – 40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA/Sederajat	1	2,4%
2.	Diploma (D1/D3)	6	14,3%
3	Sarjana (S1/S3)	35	83,3%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir

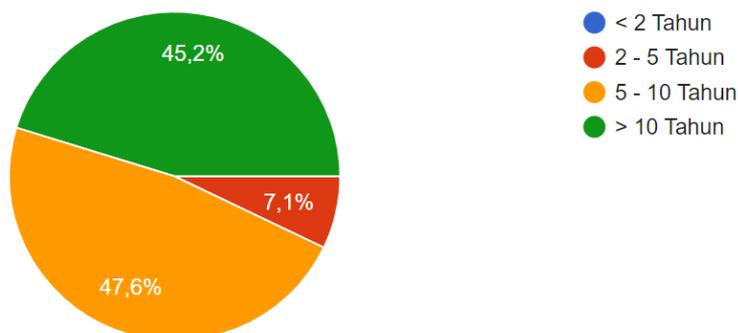
Berdasarkan data di atas, diketahui profil responden pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 0 dengan presentase 0%, Diploma sebanyak 6 responden dengan presentase 14,3% , Sarjana sebanyak 36 responden dengan presentase 85,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 85,7%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 2 Tahun	-	-
2.	2 – 5 Tahun	3	7,1%
3	5 – 10 Tahun	20	47,6%
4.	> 10 Tahun	19	45,2%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4.5 Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, diketahui profil responden sebagai dengan lama bekerja < 2 tahun sebanyak 0% dengan presentase 0%, lama bekerja 2 – 5 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase 4,8%, dan untuk responden dengan lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 20 dengan presentase 47,6%, lama bekerja untuk > 10 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 45,2%. Jadi pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja 5 – 10 tahun dengan presentase 47,6% dan > 10 tahun dengan presentase 45,2%.

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan yang di peroleh suatu gambaran mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi)

1) Komunikasi Interpersonal

Berikut kuesioner pada variabel Komunikasi Interpersonal yang terdiri dari 15 Pertanyaan dengan 5 indikator, dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Keterbukaan (*Oppeness*)

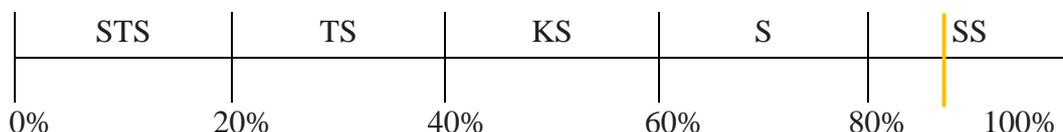
Tabel 4.5 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Pegawai terbuka untuk berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	54,8%
Setuju	4	14	56	33,3%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	185	100%
Rata-rata		88,09%		

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan nilai “Pegawai terbuka untuk berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung” adalah total skor 185.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{185}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 88,09\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Pegawai terbuka untuk berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung” adalah 88,09% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai merasa sangat setuju untuk terbuka berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat di tempat kerja”

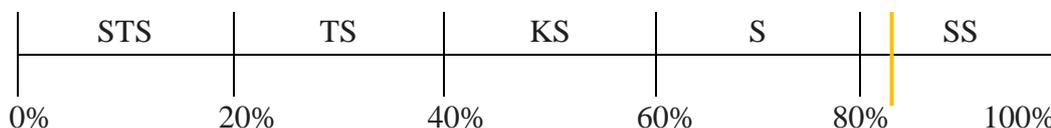
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	52,4
Setuju	4	20	80	47,6
Kurang Setuju	3	5	15	11,9
Tidak Setuju	2	2	4	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	174	100%
Rata-rata			82,85%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab kurang setuju 5 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat di tempat kerja” adalah total skor 174.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 82,85\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat di tempat kerja” adalah 82,85% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai merasa nyaman dan sangat setuju saat menyampaikan ide dan pendapat di tempat kerja.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Pegawai dalam hal pekerjaan bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan kepada rekan kerja”

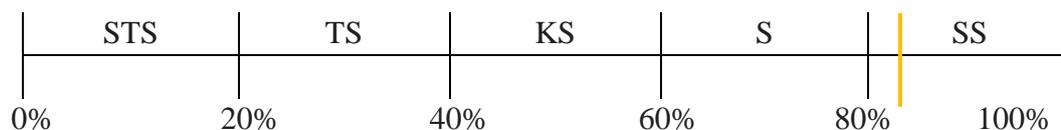
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	21	84	50%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	174	100%
Rata-rata			82,85%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab kurang setuju 6 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Pegawai dalam hal pekerjaan bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan kepada rekan kerja” adalah total skor 174.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 82,85\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Pegawai dalam hal pekerjaan bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan kepada rekan kerja” adalah 82,85% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai bersedia bekerja dalam hal menerima saran dan kritik yang diberikan kepada rekan kerja.

2. Empati (*Empathy*)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya memahami hal yang sedang dirasakan orang lain”

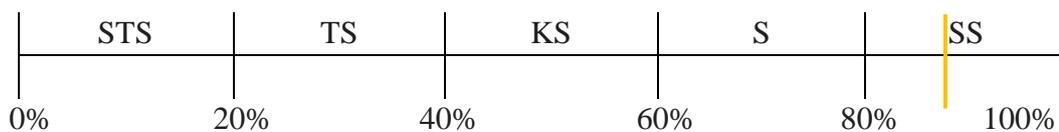
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	45,2%
Setuju	4	17	68	40,5%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	181	100%
Rata-rata			86,19%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab kurang setuju 6 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya memahami hal yang sedang dirasakan orang lain” adalah total skor 181.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{181}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 86,19\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya memahami hal yang sedang dirasakan orang lain” adalah 86,19% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai memahami hal yang sedang dirasakan orang lain/ rekan kerja.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan”

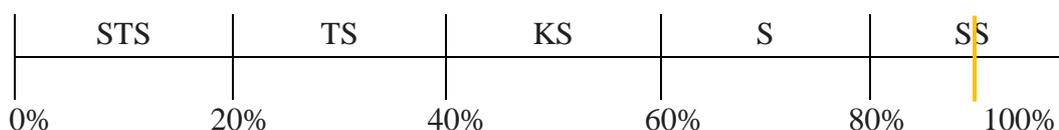
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	59,5
Setuju	4	18	72	40,5
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	183	100%
Rata-rata			87,14%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan” adalah total skor 183.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 87,14\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan” adalah 87,14% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa membantu rekan kerja yang sedang kesulitan merupakan wujud sikap empati.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Pegawai memperhatikan lawan bicara pada saat berkomunikasi ketika bekerja baik komunikasi secara langsung maupun melalui media online”

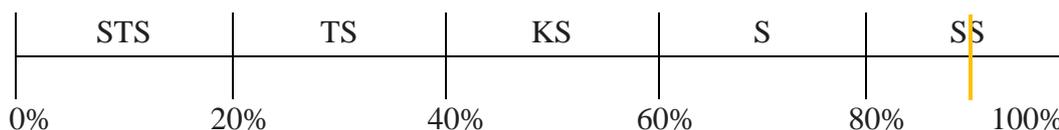
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	50%
Setuju	4	15	60	35,7%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	183	100%
Rata-rata			87,14%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab kurang setuju 6 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Pegawai memperhatikan lawan bicara pada saat berkomunikasi ketika bekerja baik komunikasi secara langsung maupun melalui media online” adalah total skor 183.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi x Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 87,14\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Pegawai memperhatikan lawan bicara pada saat berkomunikasi ketika bekerja baik komunikasi secara langsung maupun melalui media online” adalah 87,14% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa

pegawai saat bekerja memperhatikan setiap lawan bicara berkomunikasi baik secara langsung maupun melalui media online.

3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Tabel 4.11 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya ikut serta dalam pemecahan masalah dari tugas yang telah diberikan kepada Instansi”

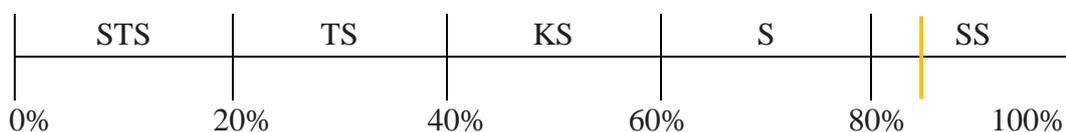
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	31%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	6	18	14,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	175	100%
Rata-rata			83,33%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab kurang setuju 6 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya ikut serta dalam pemecahan masalah dari tugas yang telah diberikan kepada instansi” adalah total skor 175.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,33\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya ikut serta dalam pemecahan masalah dari tugas yang telah diberikan kepada instansi” adalah 83,33% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai ikut serta dalam pemecahan masalah tugas yang diberikan kepada instansi merupakan wujud sikap mendukung.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden pada variabel mengenai
“Pemimpin/organisasi mendorong untuk kerja sama dan berkolaborasi antar
pegawai”

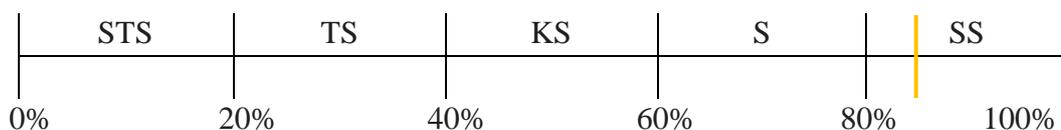
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	176	100%
Rata-rata			83,80%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Pemimpin/organisasi mendorong untuk kerja sama dan berkolaborasi antar pegawai” adalah total skor 176.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Pemimpin/organisasi mendorong untuk kerja sama dan berkolaborasi antar pegawai” adalah 83,80% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa Pemimpin/organisasi mendorong untuk berkolaborasi antar pegawai.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Pegawai mendukung dengan baik apabila terdapat rekan kerja yang ingin berdiskusi mengenai suatu pekerjaan”

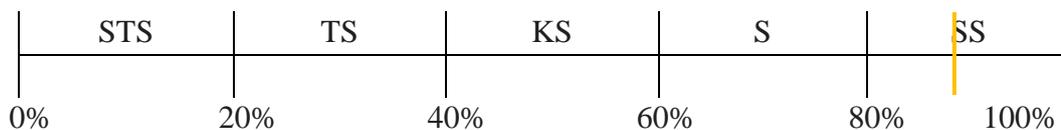
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	38,1%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	180	100%
Rata-rata			85,71%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Pegawai mendukung dengan baik apabila terdapat rekan kerja yang ingin berdiskusi mengenai suatu pekerjaan” adalah total skor 180.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 85,71\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Pegawai mendukung dengan baik apabila terdapat rekan kerja yang ingin berdiskusi mengenai suatu pekerjaan” adalah 85,71% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai mendukung dengan baik terhadap rekan kerja yang ingin berdiskusi mengenai suatu pekerjaan.

4. Sikap Positif (*Positiveness*)

Tabel 4.14 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya bersikap positif serta sopan dan santun dalam berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	31%
Setuju	4	25	100	59,5%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	176	100%
Rata-rata			83,80%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

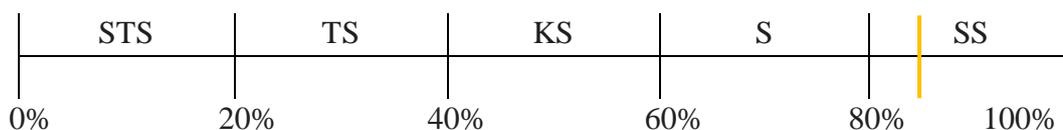
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya bersikap positif serta sopan dan santun dalam berkomunikasi”

$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{Skor\ Total\ Hasil\ Jawaban\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ x\ Jumlah\ Responden} \times 100\%$
adalah total skor 176.

$$= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 83,80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya bersikap positif serta sopan dan santun dalam berkomunikasi” adalah 83,80% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai mempunyai sikap positif serta sopan dan santun dalam berkomunikasi di suatu instansi.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya memberikan dan menerima umpan balik secara baik”

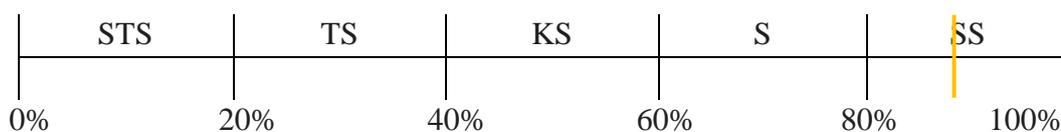
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	38,1%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	180	100%
Rata-rata		85,71%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab kurang setuju 2 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya memberikan dan menerima umpan balik secara baik” adalah total skor 180.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 85,71\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya memberikan dan menerima umpan balik secara baik” adalah 85,71% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai memberikan dan menerima penuh umpan balik secara baik.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya selalu memikirkan dampak positif dari adanya permasalahan”

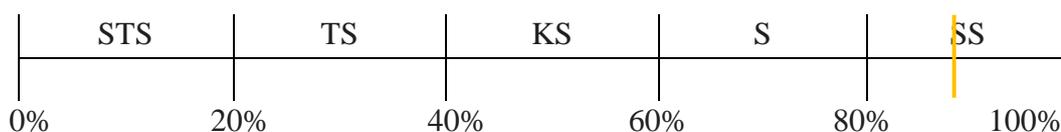
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	38,1%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	180	100%
Rata-rata		85,71%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya selalu memikirkan dampak positif dari adanya permasalahan” adalah total skor 180.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 85,71\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya selalu memikirkan dampak positif dari adanya permasalahan” adalah 85,71% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai mementingkan dampak positif dari adanya permasalahan di suatu instansi.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Tabel 4.17 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Pemimpin/organisasi bersikap adil dan konsisten dalam memberikan penilaian dan penghargaan”

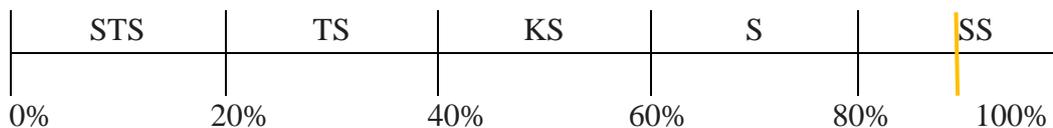
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	40,5%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	182	100%
Rata-rata		86,66%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Pemimpin/organisasi bersikap adil dan konsisten dalam memberikan penilaian dan penghargaan” adalah total skor 182.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{182}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 86,66\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Pemimpin/organisasi bersikap adil dan konsisten dalam memberikan penilaian dan penghargaan” adalah 85,71% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pemimpin/organisasi mempunyai sikap adil dan konsisten dalam memberikan penilaian dan penghargaan atau apresiasi terhadap rekan kerja.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya menempatkan diri setara dengan rekan lain”

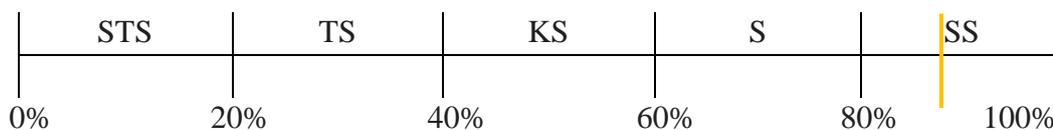
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	40,5%
Setuju	4	21	84	50%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	181	100%
Rata-rata			86,19%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya menempatkan diri setara dengan rekan lain” adalah total skor 181.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{181}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 86,19\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya menempatkan diri setara dengan rekan lain” adalah 86,19% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai menempatkan diri setara dengan rekan lain.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender”

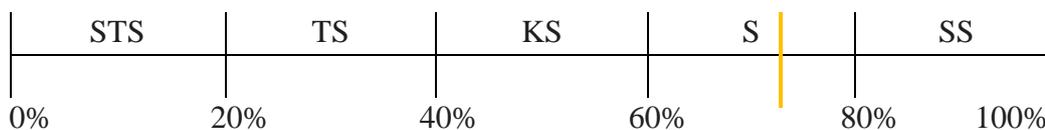
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	18	72	42,9%
Kurang Setuju	3	9	12	21,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	155	100%
Rata-rata			73,80%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab kurang setuju 9 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender” adalah total skor 155.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{155}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 73,80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender” adalah 73,80% dengan nilai “Setuju”. Artinya bahwa pegawai menempatkan diri setara dengan rekan lain.

Tabel 4.20 Hasil dan Rata rata Tanggapan Responden Komunikasi Interpersonal

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden	Rata-rata Indikator
<i>Keterbukaan (Openness)</i>			
1.	Pegawai terbuka untuk berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung	88,09%	84,60%
2.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat di tempat kerja	82,85%	
3.	Pegawai dalam hal pekerjaan bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan kepada rekan kerja.	82,85%	
<i>Empati (Empathy)</i>			
1.	Saya memahami hal yang sedang dirasakan orang lain	86,19%	86,82%
2.	Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan	87,14%	
3.	Pegawai memperhatikan lawan bicara pada saat berkomunikasi ketika bekerja baik komunikasi secara langsung maupun melalui media online.	87,14%	
<i>Sikap Mendukung (Supportiveness)</i>			
1.	Saya ikut serta dalam pemecahan masalah dari tugas yang telah diberikan kepada Instansi	83,33%	84,28%
2.	Pemimpin/organisasi mendorong untuk kerja sama dan berkolaborasi antar pegawai	83,80%	
3.	Pegawai mendukung dengan baik apabila terdapat rekan kerja yang ingin berdiskusi mengenai suatu pekerjaan.	85,71%	
<i>Sikap Positif (Positiveness)</i>			
1.	Saya bersikap sopan dan santun dalam berkomunikasi	83,80%	84,92%
2.	Saya memberikan dan menerima umpan balik secara baik	85,71%	
3.	Saya selalu memikirkan dampak positif dari adanya permasalahan.	85,71%	
<i>Kesetaraan (Equality)</i>			
1.	Saya diperlakukan dengan hormat dan adil oleh atasan dan rekan kerja saya	86,66%	82,22%
2.	Saya menempatkan diri setara dengan rekan lain	86,19%	
3.	Saya dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender.	73,80%	
Rata-Rata		84,57%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel pada komunikasi interpersonal menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan kedalam 15 pertanyaan dengan melibatkan 42 responden mengenai rata-rata tanggapan variabel komunikasi interpersonal sebesar 84,57%. Dimana tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator empati sebesar 86,82% yang menyatakan bahwa pegawai membantu rekan kerja yang sedang kesulitan serta pegawai memperhatikan lawan bicara pada saat berkomunikasi ketika bekerja baik komunikasi secara langsung maupun melalui media online dengan persentase 87,14%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kesetaraan sebesar 82,22% yang menyatakan pegawai dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender dengan persentase 73,80%.

2) Etos Kerja

Berikut kuesioner pada variabel Komunikasi Interpersonal yang terdiri dari 12 Pertanyaan dengan 4 indikator, dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kerja Keras

Tabel 4.21 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya selalu berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya dalam hal kerja keras”

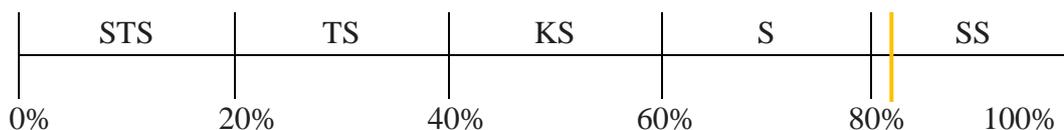
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	176	100%
Rata-rata			83,80%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya selalu berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya dalam hal kerja keras” adalah total skor 176.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya selalu berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya dalam hal kerja keras” adalah 83,80% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai akan berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan lain dalam hal kerja keras.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja”

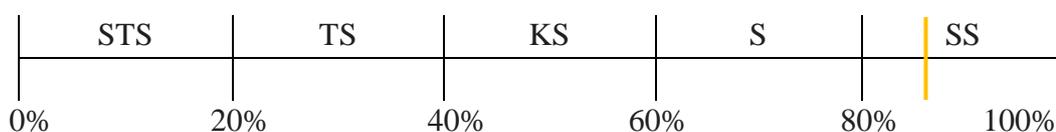
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	38,1%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	179	100%
Rata-rata			85,23%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja” adalah total skor 179.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{179}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 85,23\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja” adalah 85,23% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan”

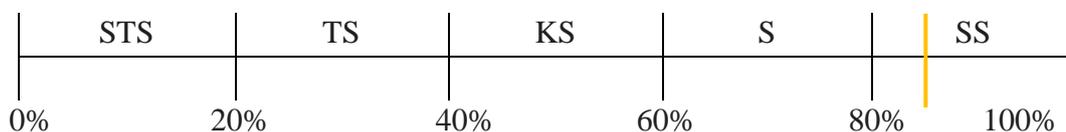
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	33,3%
Setuju	4	20	80	52,4%
Kurang Setuju	3	3	9	9,5%
Tidak Setuju	2	2	4	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	178	100%
Rata-rata		84,76%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan” adalah total skor 178.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 84,76\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan” adalah 84,76% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai meyakinkan bahwa bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

2. Disiplin

Tabel 4.24 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku”

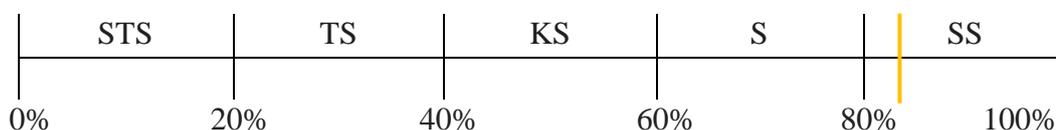
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	31%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	2	2	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	172	100%
Rata-rata			81,90%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku” adalah total skor 172.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{172}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 81,90\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku” adalah 81,42% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai mengikuti aturan dan prosedur kerja yang berlaku.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat”

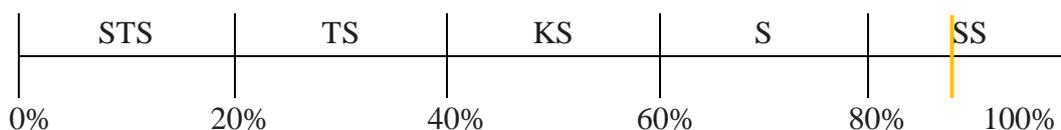
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	35,7%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	178	100%
Rata-rata		84,76%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat” adalah total skor 178.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 84,76\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat” adalah 84,76% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai bekerja dengan tuntas dan tepat waktu.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya harus melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian”

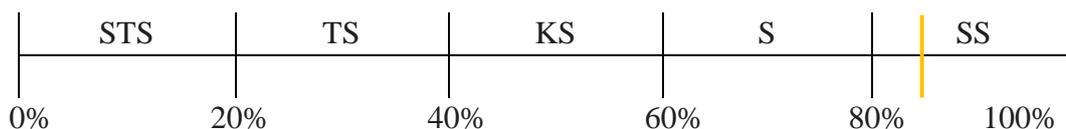
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	38,1%
Setuju	4	21	84	50%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak Setuju	2	3	6	7,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	176	100%
Rata-rata			83,80%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab kurang setuju 2 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya harus melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian” adalah total skor 176.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya harus melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian” adalah 83,80% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian.

3. Kejujuran

Tabel 4.27 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan”

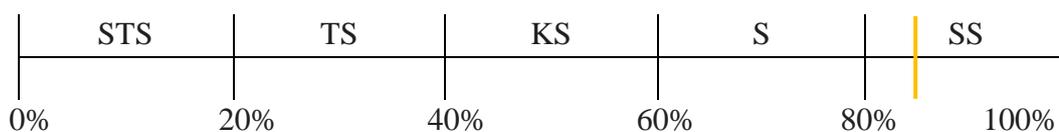
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak Setuju	2	2	4	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	176	100%
Rata-rata		83,80%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab kurang setuju 2 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan” adalah total skor 176.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan” adalah 83,80% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai berkomunikasi secara terbuka dan jujur.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain”

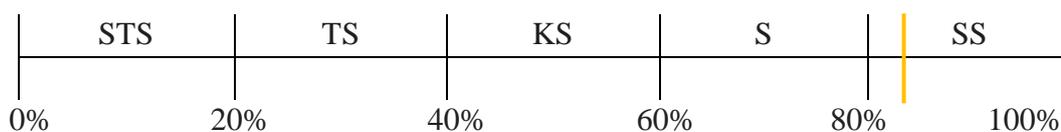
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	28,6%
Setuju	4	25	100	59,5%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	172	100%
Rata-rata			81,90%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain” adalah total skor 172.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{172}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 81,90\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain” adalah 81,42% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tanpa ketergantungan dari pihak lain.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan”

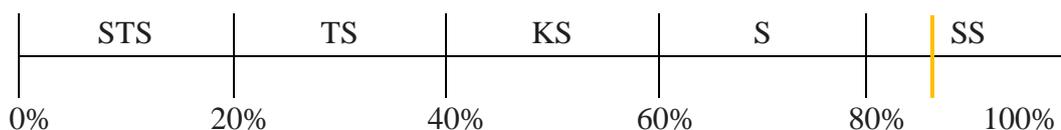
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	35,7%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	177	100%
Rata-rata			84,28%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan” adalah total skor 177.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{177}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 84,28\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan” adalah 84,28% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai jujur di setiap pekerjaan.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan”

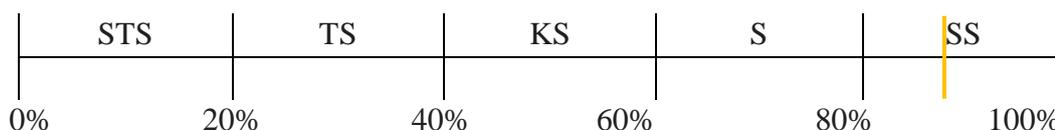
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	2	4	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	175	100%
Rata-rata			83,33%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan” adalah total skor 175.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,33\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan” adalah 83,33% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai menyelesaikan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja”

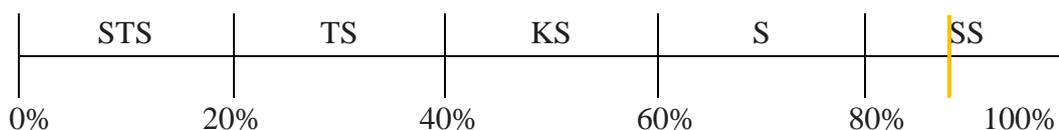
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	40,5%
Setuju	4	22	88	47,6%
Kurang Setuju	3	4	12	7,1%
Tidak Setuju	2	2	4	4,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	174	100%
Rata-rata			82,85%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab kurang setuju 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja” adalah total skor 174.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 82,85\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja” adalah 82,85% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai mengusahakan tidak adanya kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai”

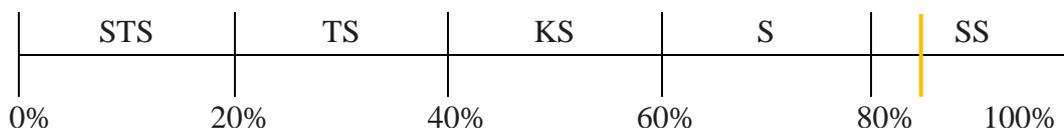
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	35,7%
Setuju	4	21	84	50%
Kurang Setuju	3	3	9	9,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	171	100%
Rata-rata			81,42%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab kurang setuju 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai” adalah total skor 171.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{171}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 81,42\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai” adalah 81,42% dengan nilai “Sangat Setuju”. Artinya bahwa pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaan demi pekerjaan lain.

Tabel 4.33 Hasil dan Rata rata Tanggapan Responden Etos Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden	Rata-rata Indikator
Kerja Keras			
1.	Saya selalu berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya dalam hal kerja keras	83,80%	84,61%
2.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja.	85,23%	
3.	Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.	84,76%	
Disiplin			
1.	Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.	81,90%	83,49%
2.	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat	84,76%	
3.	Saya harus melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian	83,80%	
Kejujuran			
1.	Saya jujur dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan.	83,80%	83,33%
2.	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain.	81,90%	
3.	Saya jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan.	83,28%	
Tanggung Jawab			
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.	83,33%	82,53%
2.	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	82,85%	
3.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai.	81,42%	
Rata-rata		83,49%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel pada etos kerja menunjukkan hasil rata rata dari 4 indikator yang digambarkan kedalam 12 pertanyaan dengan melibatkan 42 responden mengenai rata-rata tanggapan variabel etos kerja sebesar 83,49%. Dimana tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator kerja keras sebesar 84,61% yang menyatakan bahwa pegawai berusaha meningkatkan kemampuan kerja dengan persentase 85,23%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator tanggung jawab sebesar 82,53% yang menyatakan pegawai tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai dengan persentase 81,42%.

3) Kinerja Pegawai

Berikut kuesioner pada variabel Komunikasi Interpersonal yang terdiri dari 12 Pertanyaan dengan 4 indikator, dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas

Tabel 4.34 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya sangat berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya”

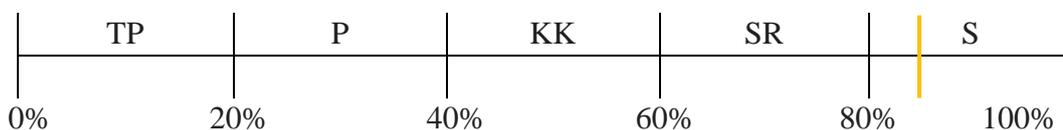
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	17	85	40,5%
Sering	4	18	72	42,9%
Kadang-kadang	3	6	18	14,3%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	176	100%
Rata-rata			83,80%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 6 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya sangat berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya” adalah total skor 176.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya sangat berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya” adalah 83,80% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja”

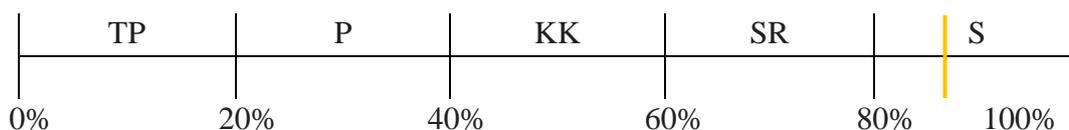
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	38,1%
Sering	4	21	84	50%
Kadang-kadang	3	4	12	9,5%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	177	100%
Rata-rata			84,28%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 4 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja” adalah total skor 177.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{177}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 84,28\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja” adalah 84,28% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai mengusahakan meningkatkan kemampuan kerja.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang saya kerjakan”

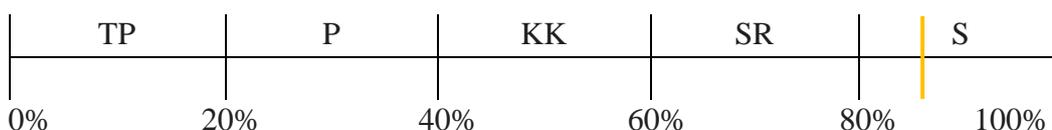
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	15	75	35,7%
Sering	4	22	88	52,4%
Kadang-kadang	3	3	9	7,1%
Pernah	2	1	2	2,4%
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	175	100%
Rata-rata			83,33%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat selalu sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 3 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang saya kerjakan” adalah total skor 175.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,33\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang saya kerjakan” adalah 83,33% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai menguasai pengetahuan mengenai pekerjaan yang di kerjakan.

2. Kuantitas

Tabel 4.37 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku”

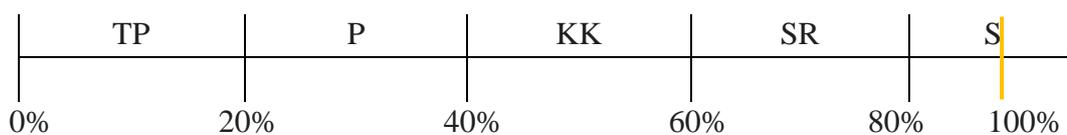
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	42,9%
Sering	4	19	76	45,2%
Kadang-kadang	3	4	12	9,5%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	179	100%
Rata-rata		85,23%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 4 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku” adalah total skor 179.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{179}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 85,23\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku” adalah 85,23% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai mengikuti prosedur yang berlaku.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya merasa mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa adanya campur tangan dengan rekan lain”

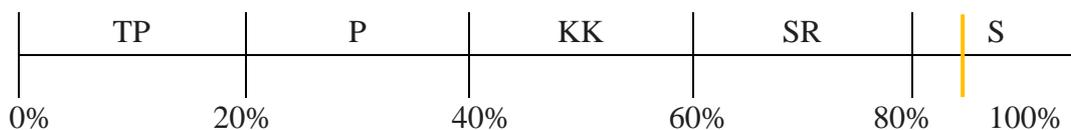
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	16	80	38,1
Sering	4	20	80	47,6%
Kadang-kadang	3	5	15	11,9%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	176	100%
Rata-rata			83,80%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya merasa mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa adanya campur tangan dengan rekan lain” adalah total skor 176.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{176}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya merasa mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa adanya campur tangan dengan rekan lain” adalah 83,80% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa bantuan dari rekan lain.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada suatu Instansi”

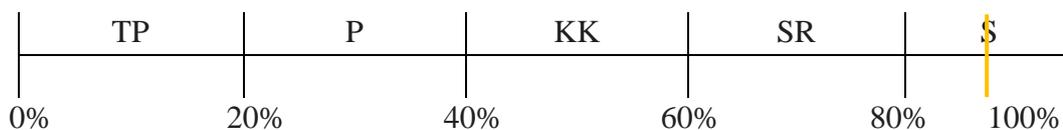
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	17	85	40,5%
Sering	4	21	84	50%
Kadang-kadang	3	2	6	4,8%
Pernah	2	1	2	2,4%
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	178	100%
Rata-rata			84,76%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 2 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada suatu instansi” adalah total skor 178.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 84,76\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada suatu instansi” adalah 84,76% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai memberikan hasil sesuai standar yang ditetapkan.

3. Dapat Diandalkan

Tabel 4.40 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya memenuhi target kinerja pada suatu Instansi”

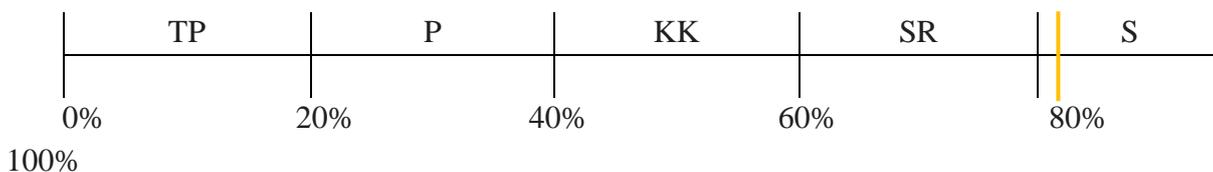
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	42,9%
Sering	4	14	56	33,3%
Kadang-kadang	3	6	18	14,3%
Pernah	2	3	6	7,1%
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	171	100%
Rata-rata			81,42%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 6 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya memenuhi target kinerja pada suatu instansi” adalah total skor 171.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{171}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 81,42\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya memenuhi target kinerja pada suatu instansi” adalah 81,42% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai memenuhi pencapaian target kerja pada suatu instansi.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Ketepatan waktu pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah di janji kepada pihak rekan lain”

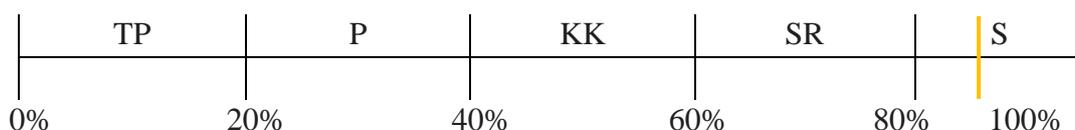
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	17	85	40,5%
Sering	4	19	76	45,2%
Kadang-kadang	3	3	9	7,1%
Pernah	2	2	4	4,8%
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	175	100%
Rata-rata			83,33%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat selalu sebanyak 17 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 3 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Ketepatan waktu pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah di janji kepada pihak rekan lain” adalah total skor 175.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 83,33\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Ketepatan waktu pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah di janji kepada pihak rekan lain” adalah 83,33% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai mengusahakan setiap pekerjaan agar tepat waktu sesuai janji pada pihak lain.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya merupakan pekerja yang dapat diandalkan dalam bidang pekerjaan saya”

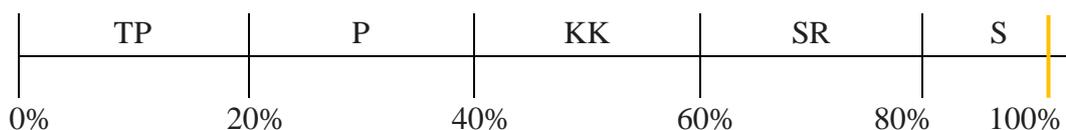
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	47,6%
Sering	4	18	72	42,9%
Kadang-kadang	3	3	9	7,1%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	182	100%
Rata-rata			86,66%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 3 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya merupakan pekerja yang dapat diandalkan dalam bidang pekerjaan saya” adalah total skor 182.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{182}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 86,66\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya merupakan pekerja yang dapat diandalkan dalam bidang pekerjaan saya” adalah 86,66% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai dapat diandalkan dalam setiap bidang.

4. Sikap Perilaku

Tabel 4.43 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan”

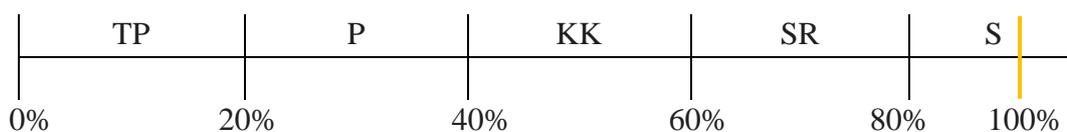
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	42,9%
Sering	4	20	80	47,6%
Kadang-kadang	3	3	9	7,1%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,4%
Jumlah		42	180	100%
Rata-rata		85,71%		

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 3 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah sebanyak 1 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan” adalah total skor 180.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{180}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 85,71\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan” adalah 85,71% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai mampu memposisikan perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan integritas dan ber-etika”

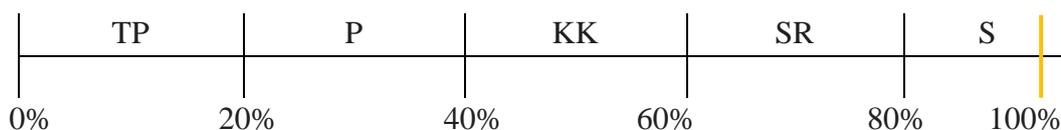
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	19	95	45,2%
Sering	4	19	76	45,2%
Kadang-kadang	3	4	12	9,5%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	183	100%
Rata-rata			87,14%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 4 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan integritas dan ber-etika” adalah total skor 183.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{183}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 87,14\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan integritas dan ber-etika” adalah 87,14% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai bekerja dengan integritas dan ber-etika.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden pada variabel mengenai “Saya menghormati seluruh rekan kerja”

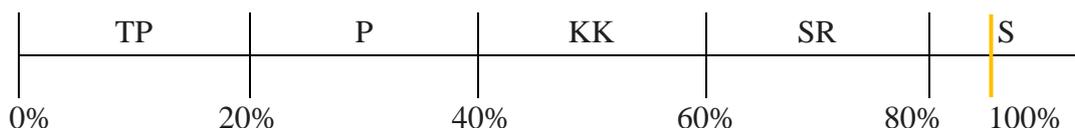
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	24	120	57,1%
Sering	4	13	52	31%
Kadang-kadang	3	5	15	11,9%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	187	100%
Rata-rata			89,04%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, responden yang menjawab kadang-kadang 5 orang, responden yang menjawab pernah sebanyak 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah sebanyak 0 orang. Maka dari itu diperoleh secara keseluruhan “Saya menghormati seluruh rekan kerja” adalah total skor 187.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{187}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 89,04\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata dari pertanyaan “Saya menghormati seluruh rekan kerja” adalah 89,04% dengan nilai “Selalu”. Artinya bahwa pegawai menghormati seluruh rekan kerja.

Tabel 4.46 Hasil dan Rata rata Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden	Rata-rata Indikator
Kualitas			
1.	Saya sangat berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	83,80%	83,80%
2.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja.	84,28%	
3.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang saya kerjakan	83,33%	
Kuantitas			
1.	Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.	85,23%	84,60%
2.	Saya merasa mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa adanya campur tangan dengan rekan lain.	83,80%	
3.	Saya dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada suatu Instansi	84,76%	
Dapat Diandalkan			
1.	Saya memenuhi target kinerja pada suatu Instansi.	81,42%	83,80%
2.	Ketepatan waktu pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah di janji kepada pihak rekan lain.	83,33%	
3.	Saya merupakan pekerja yang dapat diandalkan dalam bidang pekerjaan saya.	86,66%	
Sikap Perilaku			
1.	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan.	85,71%	87,30%
2.	Saya memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan integritas dan ber-etika.	87,14%	
3.	Saya menghormati seluruh rekan kerja	89,04%	
Rata-rata		84,88%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel pada kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud menunjukkan hasil rata rata dari 4 indikator yang digambarkan kedalam 12 pertanyaan dengan melibatkan 42 responden mengenai rata-rata tanggapan variabel kinerja sebesar 84,88%. Dimana tanggapan yang paling besar nilainya ada pada indikator sikap perilaku sebesar 87,30% yang menyatakan bahwa pegawai menghormati seluruh rekan kerja dengan persentase 89,04%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kualitas dan dapat diandalkan sebesar 83,80% yang menyatakan pegawai

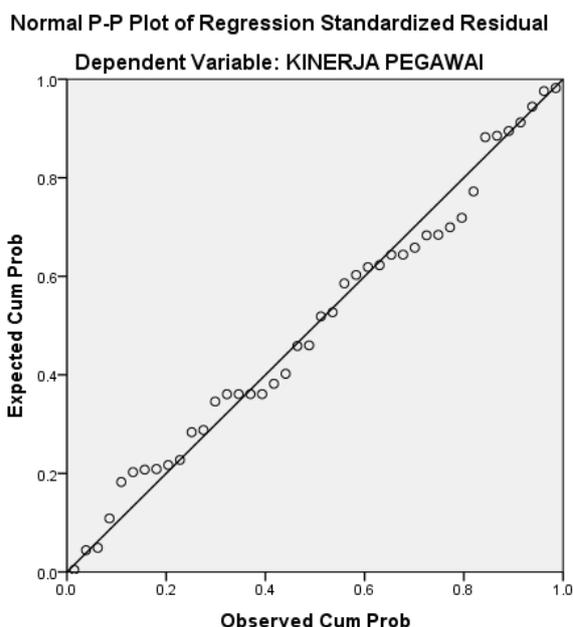
memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang di kerjakan dengan persentase 83,33% serta pegawai memenuhi target kinerja pada suatu instansi dengan persentase 81,42%.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sampel jumlah kecil. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-Plot)*.

Gambar 4.6 Uji Normalitas Secara Grafik (*P-Plot*)



Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dapat dikatakan bahwa model regresi sesuai normalitas dan layak untuk digunakan.

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistic non-parametrik *Kolomogorov-Smirnov (K-S)*. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolomogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018)

Tabel 4.47 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68028568
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.081
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.47 menunjukkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal .

4.3.2 Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya *korelasi* antara variabel bebas atau variabel terikat (Ghozali, 18). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMUNIKASI	.565	1.769
	INTERPERSONAL		
	ETOS KERJA		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

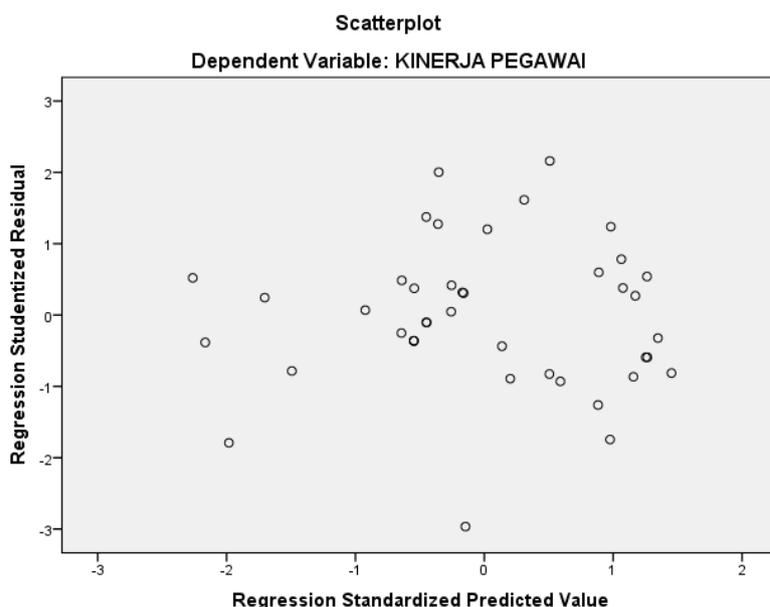
Jadi nilai *Tolerance* dengan VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai dalam menunjukkan adanya multikolenieritas adalah $tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 18)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel komunikasi interpersonal dan etos kerja sebesar $0,565 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $1,769 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh tabel independen dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 18) atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glesjer. Uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi kurang 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaiknya. (Ghozali, 2018).



Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2024

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Selain dengan mengamati grafik scatterplot uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji Glesjer. Uji Glesjer yaitu pengujian dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap independent. Output dari proses di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.49 Hasil Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.056	3.266		.629	.533
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	-.061	.069	-.183	-.882	.383
	ETOS KERJA	.076	.053	.296	1.423	.163

a. Dependent Variable: HETERO

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa signifikansi dari variabel komunikasi interpersonal adalah $0,383 > 0,05$ dan variabel etos kerja adalah $0,163 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

4.3.4 Analisis Linear Sederhana

Tabel 4.50 Hasil Analisis Linear Sederhana Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.763	6.029		2.615	.013
	Komunikasi Interpersonal	.545	.097	.666	5.641	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,763 + 0,545 (X1) + e$$

Intreprestasinya:

- *Constanta* (a) = Nilai konstanta (a) sebesar 15,763. Nilai konstanta bernilai positif artinya nilai variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dianggap konstan yang mempunyai pengaruh positif, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,545. Nilai koefisien X1 bernilai positif artinya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika tingkat komunikasi interpersonal tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Tabel 4.51 Hasil Analisis Linear Sederhana Variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.262	3.573		7.630	.000
	Etos Kerja	.444	.070	.707	6.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,262 + 0,444 (X1) + e$$

Intreprestasinya:

- *Constanta* (a) = Nilai konstanta (a) sebesar 27,262. Nilai konstanta bernilai positif artinya nilai variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dianggap konstan yang mempunyai pengaruh positif, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,444. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai etos kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4.3.5 Analisis Linear Berganda

Tabel 4.52 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.659	5.370		3.102	.004
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.289	.114	.353	2.528	.016
ETOS KERJA	.298	.088	.474	3.396	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + e$$

$$Y = 16,659 + 0,289 X^1 + 0,298 X^2 + e$$

Dimana :

Y: Kinerja Pegawai

a: intercept (konstanta)

b1: Koefisien regresi untuk X1

b2: Koefisien regresi untuk X2

X1: Komunikasi Interpersonal

X2: Etos Kerja

e: Nilai residu

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 16,659. Nilai konstanta bernilai positif artinya nilai variabel komunikasi interpersonal dan etos kerja dianggap konstan berpengaruh positif, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,289. Nilai koefisien X1 bernilai positif artinya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika tingkat komunikasi interpersonal tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

- Nilai koefisien X2 sebesar 0,298. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai etos kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Dilakukannya uji t dengan membandingkan t hitung dan t tabel yang dimana tingkat signifikansi pada penelitian ini menggunakan sebesar 5% sehingga kemungkinan kesimpulan yang didapatkan mempunyai toleransi kesalahan sebesar 5% atau probabilitas sebesar 95%.

Tabel 4.53 Uji T (Hasil Uji Secara Parsial) Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.763	6.029		2.615	.013
	Komunikasi Interpersonal	.545	.097	.666	5.641	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

- Jika signifikansi < 0,05, maka dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan
- Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka dikatakan memiliki pengaruh signifikan
- $Df = n - k - 1$
- $Df = 42 - 2 - 1 = 39$
- $T\text{-tabel} = t(0,025;39)$
t-tabel = 2,022

Intreprestasinya:

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja pegawai

(Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung $5,641 > t\text{-tabel } 2,022$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.54 Uji T (Hasil Uji Secara Parsial) Variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.262	3.573		7.630	.000
	Etos Kerja	.444	.070	.707	6.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Intreprestasinya:

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung $6,322 > t\text{-tabel } 2,022$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel etos kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa “Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen”. Hasil *output* uji kelayakan model pengaruh komunikasi interpersonal, etos kerja dan kinerja pegawai dengan bantuan SPSS versi 26 dan f table yang telah diketahui berdasarkan distribusi table uji kelayakan model serta nilai derajat signifikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.55 Hasil Uji F (Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.792	2	195.396	25.872	.000 ^b
	Residual	294.541	39	7.552		
	Total	685.333	41			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL
Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dikatakan memiliki pengaruh signifikan Y
- Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka dikatakan memiliki pengaruh signifikan Y

Interprestasinya:

- Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui F hitung adalah sebesar 25,872, sedangkan nilai F tabel untuk taraf nyata (a) sebesar 5% serta $df1 = k = 2$ sedangkan $df2 = n - k - 1$ yaitu $42 - 3 = 39$ adalah sebesar 3,238. Dengan kata lain F hitung $> F$ tabel yaitu $25,872 > 3,238$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, komunikasi interpersonal dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil uji F juga diketahui bahwa nilai signifikansi yang muncul sebesar 0,000 yang berarti sig F ($0,000 < 0,05$), hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat signifikansi yang kuat terjadi pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka kesimpulannya komunikasi interpersonal (X1) dan etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4.56 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial (R^2) Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.429	3.08895

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,443 atau 44,3%, yang mana menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,443 atau 44,3% sesuai dengan klasifikasi koefisien korelasi R square yang artinya variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 44,3% sedangkan selisihnya 55,7% ($100\% - 44,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam

analisis regresi ini, seperti stress kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Tabel 4.57 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial (R^2) Variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.487	2.92750

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,500 atau 50%, yang mana menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X2) mempunyai pengaruh yang moderat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,500 atau 50% sesuai dengan klasifikasi koefisien korelasi R square yang artinya variabel bebas yaitu etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 50% sedangkan selisihnya 50% (100% - 50%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti stress kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Tabel 4.58 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan (R^2) Variabel Komunikasi Interpersonal dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.548	2.74815

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat kita lihat dari nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,548 atau 54,8%, yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 54,8% oleh variabel komunikasi interpersonal dan etos kerja. Selisihnya 45,2% (100% - 54,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti stress kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

4.5 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

a. Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Organisasi Dan Tata Laksana Pada Kemendikbud.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 16,659 koefisien variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,289 berbentuk positif. Dengan demikian adanya peningkatan komunikasi interpersonal sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Hasil pengujian terhadap variabel komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* (Beta) komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai sebesar 0,666 kemudian nilai *t*-hitung 5,641 nilai ini lebih besar dari *t*-tabel sebesar 2,022 dengan tingkat sig 0,00 yang menjelaskan bahwa nilai lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05. Maka H_0 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan juga bahwa naik turunnya tingkat komunikasi interpersonal sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

b. Etos Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai divisi Organisasi Dan Tata Laksana Pada Kemendikbud.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 16,659 koefisien variabel etos kerja sebesar 0,298 berbentuk positif. Dengan demikian adanya peningkatan etos kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Hasil pengujian terhadap variabel etos kerja menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* (Beta) etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,707 kemudian nilai *t*-hitung 6,322 nilai ini lebih besar dari *t*-tabel sebesar 2,022 dengan tingkat sig 0,00 yang menjelaskan bahwa nilai lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05. Maka H_0 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan juga bahwa naik turunnya tingkat etos kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

c. Komunikasi Interpersonal Dan Etos Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Organisasi Dan Tata Laksana Pada Kemendikbud.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun atau meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu komunikasi interpersonal dan etos kerja. Pengaruh komunikasi interpersonal dan etos kerja yang sesuai di sebuah instansi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai karena komunikasi interpersonal dan etos kerja yang optimal dapat mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian ini yang dilakukan pada divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud, dengan menggunakan 15 sampai dengan 12 responden tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi interpersonal dan etos kerja terhadap kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 16,659 + 0,289 X^1 + 0,298 X^2 + e$ dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 16,659 serta nilai konstanta dari variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,289 dan nilai konstanta dari variabel etos kerja sebesar 0,298 berbentuk positif dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari hasil perhitungan uji simultan (Uji F) yaitu nilai Fhitung sebesar 25,872 lebih besar dari Ftabel 3,238. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi interpersonal dan etos kerja terhadap kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud

Dari hasil koefisien determinasi untuk variabel komunikasi interpersonal dan variabel etos kerja diperoleh nilai 0,548, dimana komunikasi interpersonal dan etos kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 54,8%. Sedangkan 45,2% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan etos kerja secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi

karna selain komunikasi interpersonal dan etos kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Skor persentase tertinggi pada komunikasi interpersonal berada pada indikator Empati (*Empathy*) dengan pertanyaan saya memahami hal yang sedang dirasakan orang lain. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana Kemendikbud sangat mengedepankan rasa empati kepada pegawai lain di instansi.

Skor persentase terendah pada komunikasi interpersonal berada pada indikator Kesetaraan (*Equality*) dengan pertanyaan saya dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender. Hal ini dikarenakan antar pegawai ingin menyikapi semua rekan kerja sama rata kecuali dengan jabatan disebuah instansi tanpa memikirkan kesetaraan gender.

Skor persentase tertinggi pada etos kerja berada pada indikator kerja keras dengan pertanyaan saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Skor persentase terendah pada etos kerja berada pada indikator tanggung jawab dengan pertanyaan saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan selesai. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai tidak konsisten terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan namun masih sangat mementingkan pekerjaan lain.

Skor persentase tertinggi kinerja pegawai berada pada indikator sikap perilaku saya menghormati seluruh rekan kerja. Hal ini dikarenakan pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana adil dalam menghormati seluruh rekan kerja di setiap departemen instansi.

Skor persentase terendah pada kinerja pegawai berada pada dua indikator yaitu kualitas dengan pertanyaan saya memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang saya kerjaka. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang luas tapi tanpa memeriksakan hasil tugas secara baik, maka terpicu pegawai melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada instansi.

dan dapat diandalkan dengan pertanyaan saya memenuhi target kinerja pada suatu instansi. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai kurang dapat diandalkan dalam perihal target kinerja dalam suatu instansi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian adalah:

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.
2. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud.
3. Komunikasi interpersonal dan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud. Dikatakan positif dan signifikan karena dari hasil uji T parsial. Dimana nilai T hitung lebih besar daripada T tabel.
4. Nilai R square dalam penelitian ini sebesar 54,8% yang artinya komunikasi interpersonal dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud karena berhasil menjelaskan hasil dalam penelitian variabel pervariabel dengan hasil yang simultan berpengaruh dengan persentase 54,8% dengan sisa selisih di variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi dalam penelitian ini dengan perolehan persentase 45,2%.
5. Skor persentase tertinggi pada komunikasi interpersonal berada pada indikator Empati (*Empathy*) dengan pertanyaan saya memahami hal yang sedang dirasakan orang lain. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana Kemendikbud sangat mengedepankan rasa empati kepada pegawai lain di instansi. Skor persentase terendah pada komunikasi interpersonal berada pada indikator Kesetaraan (*Equality*) dengan pertanyaan saya dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender. Hal ini dikarenakan antar pegawai ingin menyikapi semua rekan kerja sama rata kecuali dengan jabatan disebuah instansi tanpa memikirkan kesetaraan gender.
6. Skor persentase tertinggi pada etos kerja berada pada indikator kerja keras dengan pertanyaan saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Skor persentase terendah pada etos kerja berada pada indikator tanggung jawab dengan pertanyaan saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan

selesai. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai tidak konsisten terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan namun masih sangat mementingkan pekerjaan lain.

7. Skor persentase tertinggi kinerja pegawai berada pada indikator sikap perilaku saya menghormati seluruh rekan kerja. Hal ini dikarenakan pegawai divisi Organisasi dan Tata Laksana adil dalam menghormati seluruh rekan kerja di setiap departemen instansi. Skor persentase terendah pada kinerja pegawai berada pada dua indikator yaitu kualitas dengan pertanyaan saya memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang saya kerjakan. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang luas tapi tanpa memeriksakan hasil tugas secara baik, maka terpicu pegawai melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada instansi. Serta indikator dapat diandalkan dengan pertanyaan saya memenuhi target kinerja pada suatu instansi. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai kurang dapat diandalkan dalam perihal target kinerja dalam suatu instansi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka adapun saran-saran oleh peneliti dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi departemen diharapkan dapat melakukan komunikasi interpersonal dengan mengadakan pelatihan sumber daya manusia sesuai bidangnya untuk mengoptimalkan kinerja, kolaborasi, dan kerjasama dilintas bidang. Disamping itu departemen dapat juga memberikan penghargaan dan insentif kepada pegawai yang berhasil mencapai target kinerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan etos kerja pegawai.
2. Bagi pegawai diharapkan dapat mengikuti melalui program pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu bisa berupa program pelatihan teknis untuk meningkatkan keahlian spesifik, atau program pelatihan tanggung jawab seperti *workshop* motivasi dapat membantu individu memperkuat determinasi dan fokus terhadap tujuan pegawai.
3. Bagi peneliti diharapkan dapat memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu mempelajari apa saja yang harus perlu dibenahi dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai variabel lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhita Sari (, 2017: 14-16) Komunikasi Antarpribadi, (Yogyakarta: Deepublish)
- Anggi Ramadani (2020). Pengaruh Komunikasi Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Skripsi
- Aulia Monica, Sonia Ritongs, Suhairi (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Skill terhadap Dunia Kerja. *Dawatuna Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, Volume 2 Nomor 1 (2021)
- Bambacas dalam Desi Nofia, Yasri, dan Abror (2019: 582) Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Siliwangi: repository <http://repositori.unsil.ac.id/8342/8/8>.
- Burhanudin dalam Ruffiah (2018: 30) Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Siliwangi: repository <http://repositori.unsil.ac.id/8342/8/8>.
- Busro, (2018) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. PT Dewangga Energi Internasional Anggota IKAPI (403/JBA/2021)
- DeVito (1976 dalam Thoha, 2015) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang.
- DeVito (dalam Yuniar, 2019) HUMANTECH : JURNAL ILMIAH MULTIDISPLIN INDONESIA VOL 2 NO 7 APRIL 2023 E-ISSN : 2809-1612, P-ISSN : 2809-1620
- Effendi (dalam Gunarsa, 2019) HUMANTECH : JURNAL ILMIAH MULTIDISPLIN INDONESIA VOL 2 NO 7 APRIL 2023 E-ISSN : 2809-1612, P-ISSN : 2809-1620
- Fa'uzobihi, Idah Saadah (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia. *Jurnal Pendidikan Mandala*, Volume 7 Nomor 4 (2022)
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, L (2018) "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
- Hasibuan, S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta: Bumi Aksara.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maman Rukmana (2021: 31) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Siliwangi
- Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Nasional Universitas di Jakarta Selatan, Indonesia <http://repository.unas.ac.id/8101/3/>
- Masram dan Mu'ah (2017:6) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas civitas akademika STEI: repository <http://repository.stei.ac.id/>
- Menurut Deddy Mulyana dalam Lisa, Nanik (2019: 745) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Siliwangi: repository <http://repositori.unsil.ac.id/8342/8/8>.
- Muhammad Asrar (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi
- Nisa et al (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk*. Vol 4 No.2 2022
- Pipiet Melati Firdaus (2022). *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri*.
- Pontoh (dalam Notari, 2019: 15-16) *Kualitas Komunikasi Interpersonal dalam Pengembangan Kapasitas Satgas Komite Kesejahteraan dan Perlindungan Anak (KKPA) Kalurahan Gilangharjo*. Thesis Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta. Tersedia di <http://repo.apmd.ac.id/1694/1/>.
- Purwanto dalam Ginting, (2018:28) *Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo*. Vol 2 No.2 2021 <http://journal.febubhara-sby.org/benchmark>
- Rohman (2018) *Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jagung Batu Raya*
- Rozi dalam Nur Ainun Zayani, Fahrur Rozi (2020: 772) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Siliwangi: repository <http://repositori.unsil.ac.id/8342/8/8>.
- Simanjuntak, P. A. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia*. *Manajemen Bisnis Magister Manajemen*, 2no.1(0216–4930).
- Sugiyono dalam Ngalimun (2022: 12) *Kualitas Komunikasi Interpersonal dalam Pengembangan Kapasitas Satgas Komite Kesejahteraan dan Perlindungan Anak (KKPA) Kalurahan Gilangharjo*. Thesis Sekolah Tinggi Pembangunan

Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta. Tersedia di <http://repo.apmd.ac.id/1694/1/>.

Sugiyono (2019) Statistika untuk penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, (2019: 72) pengaruh *EWoM* terhadap keputusan pembelian di TikTok. Thesis S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata. Tersedia di <http://repository.unika.ac.id/30614/4/18.M1.0039> [Diakses pada 20 Desember 2023]

Suranto dalam Aulia Monika, Suhairi (2021: 19) Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Siliwangi: repository <http://repositori.unsil.ac.id/8342/8/8>.

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SEKAR MULIA ABADI MEDAN.

Wiratna (2023) PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN CINAGARA. Tersedia di <https://eprints.unpak.ac.id/7129/1/2023>

Wood dalam Muhammad Bisri Mustofa, Siti Wuryan, dkk (2021: 12) Kualitas Komunikasi Interpersonal dalam Pengembangan Kapasitas Satgas Komite Kesejahteraan dan Perlindungan Anak (KKPA) Kalurahan Gilangharjo. Thesis Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta. Tersedia di <http://repo.apmd.ac.id/1694/1/>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu Pegawai Divisi Bagian Organisasi dan Tata Laksana pada Kemendikbud

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyusunan skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian:

Nama : Wafi Rihadatulaisy
NPM : 021120220
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Memohon untuk kesedian Bapak/ Ibu untuk sekiranya berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Biro Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi)”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bersedianya Bapak/ Ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/ Ibu dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini digunakan untuk kegiatan penelitian. Besar harapan saya kepada Bapak/ Ibu dalam pengisian kuesioner ini, atas perhatian Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Peneliti,
Wafi Rihadatulaisy

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
3. Pendidikan : SLTA D1/D3 S1/S3
4. Lama Bekerja : < 1-5 Tahun 6-10 Tahun > 10 Tahun

II. PETUNJUK RESPONDEN

Bapak/ Ibu dimohon untuk dapat menjawab pertanyaan dengan cara memberi *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Keterangan:

SS	: Sangat Setuju	SL	: Selalu
S	: Setuju	SR	: Sering
KR	: Kurang Setuju	JR	: Jarang
TS	: Tidak Setuju	PR	: Pernah
STS	: Sangat Tidak Setuju	TP	: Tidak Pernah

Komunikasi Interpersonal (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Keterbukaan (<i>Oppeness</i>)						
1.	Pegawai terbuka untuk berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.					
2.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat di tempat kerja.					
3.	Pegawai dalam hal pekerjaan bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan kepada rekan kerja.					
Empati (<i>Empathy</i>)						
1.	Saya memahami hal yang sedang dirasakan orang lain.					
2.	Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan.					
3.	Pegawai memperhatikan lawan bicara pada saat berkomunikasi ketika bekerja baik komunikasi secara langsung maupun melalui media online.					
Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>)						
1.	Saya ikut serta dalam pemecahan masalah dari tugas yang telah diberikan kepada Instansi.					
2.	Pemimpin/organisasi mendorong untuk kerja sama dan berkolaborasi antar pegawai.					
3.	Pegawai mendukung dengan baik apabila terdapat rekan kerja yang ingin berdiskusi mengenai suatu pekerjaan.					
Sikap Positif (<i>Positiveness</i>)						
1.	Saya bersikap sopan dan santun dalam berkomunikasi.					
2.	Saya memberikan dan menerima umpan balik secara baik.					

3.	Saya selalu memikirkan dampak positif dari adanya permasalahan.					
Kesetaraan (Equality)						
1.	Saya diperlakukan dengan hormat dan adil oleh atasan dan rekan kerja saya.					
2.	Saya menempatkan diri setara dengan rekan lain.					
3.	Saya dapat menyikapi rekan kerja dengan kesetaraan gender.					

Etos Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1.	Saya selalu berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya dalam hal kerja keras.					
2.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja.					
3.	Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.					
Disiplin						
1.	Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.					
2.	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat.					
3.	Saya harus melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian.					
Kejujuran						
1.	Saya jujur dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan.					
2.	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain.					
3.	Saya jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan.					
Tanggung Jawab						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.					
2.	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja.					
3.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai.					

Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pertanyaan	SL	SR	JR	PR	TP
Kualitas						
1.	Saya sangat berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
2.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja.					
3.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai pekerjaan yang saya kerjakan.					
Kuantitas						
1.	Saya mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.					

2.	Saya merasa mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa adanya campur tangan dengan rekan lain.					
3.	Saya dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada suatu Instansi.					
Dapat Diandalkan						
1.	Saya memenuhi target kinerja pada suatu Instansi.					
2.	Ketepatan waktu pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah di janji kepada pihak rekan lain.					
3.	Saya merupakan pekerja yang dapat diandalkan dalam bidang pekerjaan saya.					
Sikap Perilaku						
1.	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan tugas atau tanggung jawab pekerjaan.					
2.	Saya memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan integritas dan ber-etika.					
3.	Saya menghormati seluruh rekan kerja.					

Lampiran 2 Sertifikat Magang



Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270
Telepon (021) 5711144

Laman www.kemdikbud.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor 39299/A4/PP.02.10/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Dian Wahyuni, S.H., M.Ed.
NIP : 196210221988032001
pangkat dan golongan : Pembina Utama Madya, IV/d
jabatan : Plt. Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana

dengan ini menerangkan bahwa,

nama : Wafi Rihadatulaisy
NPM : 021120220
program studi : Manajemen
fakultas : Ekonomi dan Bisnis

telah melaksanakan kegiatan magang mandiri di Biro Organisasi dan Tata Laksana pada tim Pelembagaan Unit Organisasi, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi selama bulan Oktober 2023 dengan hasil "Baik".

Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

13 November 2023
Plt. Kepala Biro Organisasi dan Tata
Laksana



Dian Wahyuni
NIP 196210221988032001

Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	X2
5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	52
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	56
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	54
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	51
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	51
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	33
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21

Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Y
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	57
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	47
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	56
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	55
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	56
4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	53
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	54
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	48
5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	51
3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	46
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49
3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	36
3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	43
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	16

Lampiran 7 Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	KOMUNIKASI INTERPERSONAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.415**	.313*	.278	.326*	.131	-.123	.202	.319*	.308*	.273	.259	.306*	.346*	-.151	.532**
	Sig. (2-tailed)		.006	.043	.075	.035	.407	.439	.199	.039	.048	.080	.098	.049	.025	.339	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.415**	1	.336*	.546**	.163	.255	-.030	.022	.085	-.065	.244	.362*	.324*	.360*	-.076	.508**
	Sig. (2-tailed)	.006		.030	.000	.303	.104	.852	.888	.592	.683	.120	.019	.036	.019	.634	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.313*	.336*	1	.168	.307*	.284	-.133	.138	.158	-.038	.149	.221	.076	.173	.053	.420**
	Sig. (2-tailed)	.043	.030		.289	.048	.068	.403	.384	.316	.812	.348	.160	.630	.274	.739	.006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.278	.546**	.168	1	.063	.394**	.187	.003	.045	-.121	.112	.037	.157	.093	-.198	.343*
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.289		.694	.010	.235	.983	.776	.447	.480	.816	.321	.559	.209	.026
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.326*	.163	.307*	.063	1	.481**	-.103	.624**	.685**	.622**	.735**	.082	.125	.136	.027	.609**
	Sig. (2-tailed)	.035	.303	.048	.694		.001	.518	.000	.000	.000	.000	.604	.431	.392	.864	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.131	.255	.284	.394**	.481**	1	.140	.515**	.402**	.065	.576**	.057	.046	-.016	-.153	.482**
	Sig. (2-tailed)	.407	.104	.068	.010	.001		.375	.000	.008	.681	.000	.720	.772	.922	.333	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	-.123	-.030	-.133	.187	-.103	.140	1	-.127	-.102	-.061	.048	.444**	.560**	.485**	.382*	.335*
	Sig. (2-tailed)	.439	.852	.403	.235	.518	.375		.424	.520	.701	.764	.003	.000	.001	.013	.030
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.202	.022	.138	.003	.624**	.515**	-.127	1	.845**	.393*	.509**	.046	.157	.161	-.018	.517**
	Sig. (2-tailed)	.199	.888	.384	.983	.000	.000	.424		.000	.010	.001	.772	.322	.308	.911	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.319*	.085	.158	.045	.685**	.402**	-.102	.845**	1	.606**	.612**	.052	.212	.217	.021	.600**
	Sig. (2-tailed)	.039	.592	.316	.776	.000	.008	.520	.000		.000	.000	.742	.178	.167	.895	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.308*	-.065	-.038	-.121	.622**	.065	-.061	.393*	.606**	1	.510*	.012	.086	.088	.051	.382*
	Sig. (2-tailed)	.048	.683	.812	.447	.000	.681	.701	.010	.000		.001	.941	.587	.581	.747	.013
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.11	Pearson Correlation	.273	.244	.149	.112	.735**	.576**	.048	.509**	.612**	.510*	1	.348*	.253	.252	.100	.666**
	Sig. (2-tailed)	.080	.120	.348	.480	.000	.000	.764	.001	.000	.001		.024	.105	.107	.527	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.12	Pearson Correlation	.259	.362*	.221	.037	.082	.057	.444**	.046	.052	.012	.348*	1	.816**	.852**	.584**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.098	.019	.160	.816	.604	.720	.003	.772	.742	.941	.024		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.13	Pearson Correlation	.306*	.324*	.076	.157	.125	.046	.560**	.157	.212	.086	.253	.816**	1	.971**	.648**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.049	.036	.630	.321	.431	.772	.000	.322	.178	.587	.105	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.14	Pearson Correlation	.346*	.360*	.173	.093	.136	-.016	.485**	.161	.217	.088	.252	.852**	.971**	1	.661**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.025	.019	.274	.559	.392	.922	.001	.308	.167	.581	.107	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.15	Pearson Correlation	-.151	-.076	.053	-.198	.027	-.153	.382*	-.018	.021	.051	.100	.584**	.648**	.661**	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.339	.634	.739	.209	.864	.333	.013	.911	.895	.747	.527	.000	.000	.000		.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	Pearson Correlation	.532**	.508**	.420**	.343*	.609**	.482**	.335*	.517**	.600**	.382*	.666**	.682**	.753**	.763**	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006	.026	.000	.001	.030	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Lampiran 8 Uji Validitas Etos Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	ETOS KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.851**	.519**	.386*	.599**	.648**	.601**	.255	.537**	.579**	.753**	.817**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.012	.000	.000	.000	.104	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.851**	1	.685**	.585**	.616**	.602**	.460**	.368*	.529**	.635**	.839**	.746**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.016	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.519**	.685**	1	.625**	.401**	.416**	.077	.347*	.329*	.471**	.684**	.529**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.006	.627	.025	.033	.002	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.386*	.585**	.625**	1	.405**	.503**	.142	.399**	.434**	.530**	.577**	.376*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000		.008	.001	.371	.009	.004	.000	.000	.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.599**	.616**	.401**	.405**	1	.469**	.493**	.541**	.511**	.643**	.625**	.490**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.008		.002	.001	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.648**	.602**	.416**	.503**	.469**	1	.552**	.501**	.520**	.538**	.562**	.495**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.001	.002		.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson Correlation	.601**	.460**	.077	.142	.493**	.552**	1	.527**	.374*	.386*	.458**	.470**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.627	.371	.001	.000		.000	.015	.012	.002	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson Correlation	.255	.368*	.347*	.399**	.541**	.501**	.527**	1	.443**	.495**	.416**	.278	.604**
	Sig. (2-tailed)	.104	.016	.025	.009	.000	.001	.000		.003	.001	.006	.074	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	.537**	.529**	.329*	.434**	.511**	.520**	.374*	.443**	1	.790**	.521**	.537**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.004	.001	.000	.015	.003		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.10	Pearson Correlation	.579**	.635**	.471**	.530**	.643**	.538**	.386*	.495**	.790**	1	.647**	.620**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.012	.001	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.11	Pearson Correlation	.753**	.839**	.684**	.577**	.625**	.562**	.458**	.416**	.521**	.647**	1	.836**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.006	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.12	Pearson Correlation	.817**	.746**	.529**	.376*	.490**	.495**	.470**	.278	.537**	.620**	.836**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	.001	.001	.002	.074	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
ETOS KERJA	Pearson Correlation	.849**	.890**	.682**	.662**	.745**	.756**	.614**	.604**	.709**	.800**	.886**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Lampiran 9 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	KINERJA PEGAWAI
Y1	Pearson Correlation	1	.467**	.087	.804**	-.040	-.148	-.103	.009	-.044	.829**	.655**	.697**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.002	.582	.000	.802	.348	.517	.955	.780	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.467**	1	.094	.338*	-.027	.019	.031	.020	-.098	.317*	.503**	.386*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.002		.556	.028	.865	.904	.845	.902	.538	.041	.001	.012	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.087	.094	1	.134	.418**	.283	.431**	.439**	.356*	.082	-.035	.124	.475**
	Sig. (2-tailed)	.582	.556		.398	.006	.070	.004	.004	.021	.606	.828	.435	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.804**	.338*	.134	1	-.040	-.235	-.244	-.045	-.155	.973**	.511**	.573**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.398		.802	.134	.119	.778	.327	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	-.040	-.027	.418**	-.040	1	.433**	.307*	.455**	.710**	-.035	-.125	-.007	.371*
	Sig. (2-tailed)	.802	.865	.006	.802		.004	.048	.002	.000	.824	.431	.962	.015
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	-.148	.019	.283	-.235	.433**	1	.645**	.778**	.602**	-.168	-.115	-.067	.364*
	Sig. (2-tailed)	.348	.904	.070	.134	.004		.000	.000	.000	.288	.467	.675	.018
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7	Pearson Correlation	-.103	.031	.431**	-.244	.307*	.645**	1	.537**	.373*	-.150	.043	.009	.341*
	Sig. (2-tailed)	.517	.845	.004	.119	.048	.000		.000	.015	.343	.785	.957	.027
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y8	Pearson Correlation	.009	.020	.439**	-.045	.455**	.778**	.537**	1	.674**	.017	-.109	.026	.500**
	Sig. (2-tailed)	.955	.902	.004	.778	.002	.000	.000		.000	.914	.493	.871	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y9	Pearson Correlation	-.044	-.098	.356*	-.155	.710**	.602**	.373*	.674**	1	-.086	-.170	.014	.386*
	Sig. (2-tailed)	.780	.538	.021	.327	.000	.000	.015	.000		.590	.283	.932	.012
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y10	Pearson Correlation	.829**	.317*	.082	.973**	-.035	-.168	-.150	.017	-.086	1	.546**	.594**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.606	.000	.824	.288	.343	.914	.590		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y11	Pearson Correlation	.655**	.503**	-.035	.511**	-.125	-.115	.043	-.109	-.170	.546**	1	.629**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.828	.001	.431	.467	.785	.493	.283	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y12	Pearson Correlation	.697**	.386*	.124	.573**	-.007	-.067	.009	.026	.014	.594**	.629**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.435	.000	.962	.675	.957	.871	.932	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.752**	.527**	.475**	.661**	.371*	.364*	.341*	.500**	.386*	.700**	.591**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.015	.018	.027	.001	.012	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2024

Lampiran 10 t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 11 F tabel

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wafi Rihadatulaisy
Alamat : Perum, Pura Bojonggede RT001/RW019 Kelurahan
Tajurhalang, Kecamatan Tajurhalang, Kab.Bogor
Provinsi : Jawa Barat
Tempat/tgl lahir : Bogor, 11 Juli 2002
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SD-IT As-Syahid
- SMP : MTs Assa'adah
- SMK : SMK Daarul Fataa
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan