

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) DI KABUPATEN KEBUMEN

Bima Yudha Prasetya

S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen, Jl Ronggowasito No.18 Pejagoan Kebumen
Telp. 0287-384011 bimaydh447@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan teknik non probability sampling dan metode yang digunakan adalah dengan *purposive sampling* dengan metode sensus atau pengambilan sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel yaitu sejumlah 46 responden. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen, komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen, sedangkan pengujian secara simultan membuktikan bahwa seluruh variabel bebasnya kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Interpersonal Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of competence, motivation and interpersonal communication on the performance of Family Planning Field Extension Officers (PLKB) in Kebumen Regency. Data collection is done by questionnaire using non-probability sampling technique and the method used is purposive sampling with census method or sampling saturated where all the population is taken as a sample that is a number of 46 respondents. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis techniques, t test, f test, and the coefficient of determination. The results showed that competence had a partial effect on the performance of the Family Planning Field Instructor (PLKB) in Kebumen Regency, motivation had a partial effect on the performance of the Family Planning Field Instructor (PLKB) in Kebumen Regency, interpersonal communication had no significant effect on the performance of the Family Planning Field Instructor (PLKB) in Kebumen Regency, while the examiners simultaneously proved that all the independent variables competence and motivation had a significant effect on performance, while interpersonal communication had no effect on the performance of the Family Planning Field Extension Officer (PLKB) in Kebumen Regency.

Keywords: Competence, Motivation, and Interpersonal Communication of Family Planning Field Extension Officer (PLKB) in Kebumen Regency

PENDAHULUAN

Perencanaan dan pengukuran sebuah keluarga adalah perihal kemanusiaan, agar pelaksanaan yang sekarang ini sedang di susun baik oleh Pemerintah atau diatur oleh pemerintah dan masyarakat atau rakyat indonesia diibaratkan jika suatu pembangunan terlaksana dengan baik maka kelahiran manusia itu pula harus diatur, peraturan harus dilaksanakan atau di adakan agar menekannya angka kelahiran anak. Hal tersebut dikarenakan kenaikan kelahiran anak telah mengalahkan kenaikan reproduksi diutamakan pada reproduksi pangan. Selain pertumbuhan penduduk yang tidak disertai dengan pertumbuhan yang cukup dalam produksi nasional juga dapat menimbulkan berbagi masalah yang berkaitan, ditinjau dengan lemahnya fasilitas pendidikan, lemahnya asupan pangan dan gizi kurangnya fasilitas kesehatan, lowongan pekerjaan dan lain sebagainya. Menurut UU No.10 tahun 1992 tentang pertumbuhan penduduk atau masyarakat dan terbangunya suatu keluarga sejahtera. Keluarga Berencana merupakan pengembangan atau tingkatan agar melihat masyarakat dibidang pendewasaan umur perkawinan, aturan atau pola kelahiran anak, akan terbentuknya sebuah keluarga agar harmonis guna mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera (Manuaba 2010). Dalam penyusunan yang sekarang ini dalam program KB berfokus pada pentingnya upaya menghormati hak-hak reproduksi sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas keluarga (Saifuddin 2006).

Program KB nasional meningkatkan atau ini mewujudkan peningkatan dimana masyarakat dapat sejahtera dan dapat mewujudkan sebuah keluarga yang berbahagia sesuai dengan apa dan fungsi mereka sebagai badan dari pemerintah dan mengontrol perkembangan serta pertumbuhan kependudukan meningkatkan daya tampung pertumbuhan penduduk dan serta mengontrol serta menghindari tingkat kematian bagi yang ada yang sekarang ini terjadi disekitar kita serta kelahiran dan kehamilan harus ditinjau lebih baik lagi (Hartanto H. 2002). Pemerintah keluarga berencana sangat berperan penting dalam pelaksanaan pembangunan dibidang atau di sudut kependudukan serta peningkatan atau mewujudkan sebuah keluarga yang bahagia (BKCS-KB Kota Metro, 2006). Prevalensi jumlah Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana dan sub penyuluh KB totalnya 1,2 juta orang. Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana yang bersertifikat Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 13.000 orang. Sedangkan petugas KB non PNS sebanyak 9.600 orang. Sedangkan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kebumen berjumlah 46 orang sedangkan petugas lapangan non pns sebanyak 26 orang. Pada tahun 2021 menurut data hasil sensus penduduk (SP) tahun 2020

menunjukkan bahwa jumlah penduduk indonesia sampai dengan tahun 2020 sebanyak 270,2 juta jiwa. Sehingga total penduduk Indonesia telah bertambah sebanyak 32,56 juta jiwa dibandingkan SP 2010, dengan Laju Pertumbuhan Penduduk (LPP) dalam dekade terakhir sebesar 1.25%. Hal ini mengindikasikan bahwa mulai program Pembangunan.

Tabel 1. 1

Tabel Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SLTA	3
2	D1-D3	1
3	S1	41
5	S2	1
JUMLAH		46

Sumber data: PLKB Kabupaten Kebumen

Berdasarkan studi Pendahuluan pada tanggal 04 Oktober 2021 di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen jumlah keseluruhan terdapat 46 pegawai Penyuluh Lapangan keluarga Berencana (PLKB). Permasalahan pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen adalah satu PLKB idelnya mengampu 2-3 desa, tetapi di kebumen tidak memenuhi semua itu rata-rata 1 PLKB lebih dari 6 desa. Ada beberapa PLKB Jarak antara rumah dan kantor ada yang jauh, dan dan mayoritas ditempatkan tidak mendekati domisili. Dengan adanya fenomena yang sudah diobservasi oleh penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen?
3. Apakah komunikasi interpersonal terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kompetensi, motivasi, dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Wibowo, 2012). Kinerja adalah pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai suatu persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar Kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembimbing atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil penggunaan suatu barang atau jasa. Menurut Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, dkk (2017) indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualias
- 2) Kuantitas
- 3) Keteatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) kehadiran

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh setiap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017) indikator kompetensi yaitu:

- 1) Karakter Pribadi,
- 2) Konsep Diri,
- 3) Pengetahuan
- 4) Ketrampilan
- 5) Motivasi Kerja

Motivasi

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141) menyatakan bahwa Istilah motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Menurut Indikator Motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut::

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengkuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan Yang Menantang

Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito dalam Sarinah dan Aziz (2010 :87) Komunikasi Interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan, informasi, pikiran sikap tertentu antara dua orang dan di anara individu itu terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan atau komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang akan

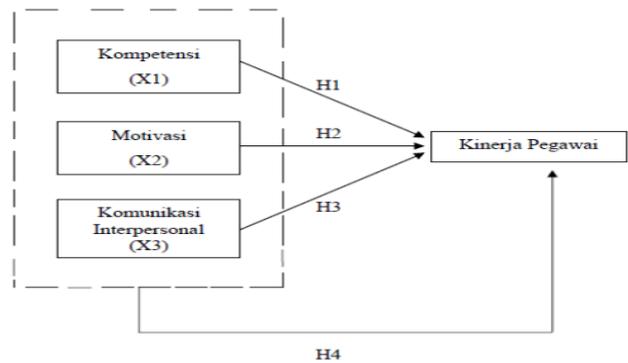
dibicarakan yang pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan sehingga komunikasi itu menjadi penting. Menurut Alo Liliwari (1991: 13) indikator Komunikasi Interpersonal sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Rasa Positif
- 5) Kesertaan

Gambar 2.1

Model Empiris

HIPOTESIS



H1: Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai PLKB di Kabupaten Kebumen.

H2: Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai PLKB di Kabupaten Kebumen.

H3: Komunikasi Interpersonal berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai PLKB di Kabupaten Kebumen.

H4 : Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja PLKB di Kabupaten Kebumen

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui teknik wawancara dan kuesioner. Selain itu juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka. Penelitian ini menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya adalah Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebume. yang jumlah populasinya sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) DI KABUPATEN KEBUMEN**

dengan jenis *purposive sampling*. Jenis *purposive sampling* adalah teknik pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden yang terdiri dari pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

PLKB/PKB adalah Pegawai Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten/Kota berkedudukan di Desa/ Kelurahan yang bertugas melaksanakan/mengelola, menggerakkan, memberdayakan serta menggalang dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program KB bersama institusi masyarakat pedesaan/ perkotaan ditingkatkan Desa/ Kelurahan. Penelitian dilakukan pada pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen dengan jumlah responden 46 orang. Peneliti memperoleh gambaran tentang profil responden yang dideskripsikan berdasarkan jabatan, umur, pendidikan terakhir, jenis kelamin dan lama kerja. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari jawaban responden dan telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui hasil Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa lembar kuesioner. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat didefinisikan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel IV-1
Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase(%)
1.	PKB Pertama	14	30,4%
2.	PKB Muda	12	26,1%
3.	PKB Terampil	1	2,2%
4.	PKB Madya	16	34,8%
5.	PKB Pemula	1	2,2%
6.	PKB Penyelia	2	4,3%
Jumlah		46	100,0%

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel IV-2
Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1.	21 – 30	11	23,9%
2.	31 – 40	13	28,3%
3.	41 – 50	2	4,3%
4.	50 – 60	20	43,5%
5.	>60	0	0%
Jumlah		46	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tabel IV-3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1.	SMA/SLTA	3	6,5%
2.	D3	1	2,2%
3.	S1	41	89,1%
4.	S2	1	2,2%
Jumlah		46	100,0%

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel IV-4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1.	Laki - Laki	32	6,5%
2.	Perempuan	14	69,6%
Jumlah		46	100,0%

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel IV-5
Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1.	2-5 tahun	14	30,4%
2.	6-10 tahun	3	6,3%
3.	11-20 tahun	9	19,6%
4.	20-30 taun	13	28,3%
5.	>30 tahun	7	15,2%
Jumlah		46	100,0%

Sumber : Data Primer diolah 2022

Analisis Statistik UJI VALIDITAS

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	Correlations	r tabel	Significance	Keterangan
1.	0,780	0,2907	0,000	Valid
2.	0,765	0,2907	0,000	Valid
3.	0,584	0,2907	0,000	Valid
4.	0,720	0,2907	0,000	Valid
5.	0,746	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) DI KABUPATEN KEBUMEN**

Item	Correlations	r tabel	Significance	Keterangan
1.	0,578	0,2907	0,000	Valid
2.	0,691	0,2907	0,000	Valid
3.	0,764	0,2907	0,000	Valid
4.	0,676	0,2907	0,000	Valid
5.	0,608	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Item	Correlations	r tabel	Significance	Keterangan
1.	0,850	0,2907	0,000	Valid
2.	0,849	0,2907	0,000	Valid
3.	0,905	0,2907	0,000	Valid
4.	0,834	0,2907	0,000	Valid
5.	0,727	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Tabel IV-9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Correlations	r tabel	Significance	Keterangan
1.	0,817	0,2907	0,000	Valid
2.	0,754	0,2907	0,000	Valid
3.	0,631	0,2907	0,000	Valid
4.	0,657	0,2907	0,000	Valid
5.	0,828	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari tabel IV-6, IV-7, IV-8, dan IV-9 di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan $sig < 0,05$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel IV-10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Correlations	r tabel	Keterangan
X1	0,763	0,60	Reliabel
X2	0,679	0,60	Reliabel
X3	0,889	0,60	Reliabel
Y	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel IV-10 di atas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan bahwa hasilnya adalah reliabel, karena masing-masing instrument memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari $> 0,60$.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Tabel IV-11

Hasil Uji Reliabilitas

1	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Kompetensi	0,481	2,081
	Motivasi	0,688	1,453
	Komunikasi Interpersonal	0,472	2,119

a. Dependent Variable: Kinerja

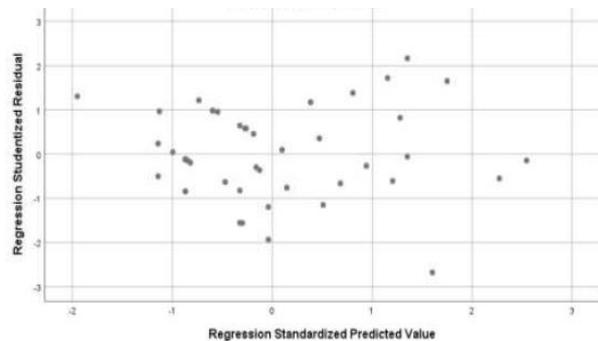
Sumber data Diolah 2022

Berdasarkan tabel IV-11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel kualitas produk, desain produk dan keragaman produk lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



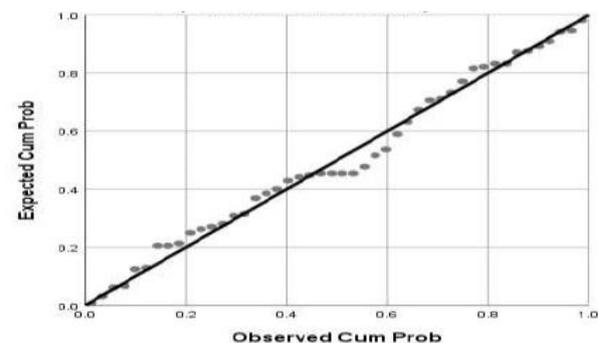
Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan gambar IV-12 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar IV-2

Hasil Uji Normalitas



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) DI KABUPATEN KEBUMEN**

Berdasarkan gambar IV-22 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-3
Hasil Uji Kolmogorov

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36381434
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.067
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan gambar IV.3 tingkat signifikasinya > 0,05 atau 0,200 > 0.05 jadi dapat di katakana variabel tersebut normal.

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel IV-12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4.908	2.349		-2.090	.043		
	Kompetensi	.481	.166	.394	2.896	.006	.481	2.081
	Motivasi	.702	.160	.498	4.376	.000	.688	1.453
	Komunikasi Interpersonal	.022	.144	.021	.155	.877	.472	2.119

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Dengan Rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4,908 + 0,481X_1 + 0,702X_2 + 0,022X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Komunikasi Interpersonal

e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-13
Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-2,090	0,043
	Kompetensi	2,896	0,006
	Motivasi	4,376	0,000
	Komunikasi Interpersonal	0,155	0,877

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel IV.13 hasil uji t dengan menggunakan program komputer SPSS 25.0 for Windows didapat hasil t1 = 2,896, t2 = 4,376, t3 = 0,155. Selanjutnya nilai thitung masing-masing variabel dibandingkan dengan nilai kritis t pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 95% dan drajat kebebasan (degree off freedom) sebesar (n-k) maka 46 – 3 = 43 diperoleh t tabel 2,016.

Tabel IV-14

Hasil Ringkasan Uji t

No	Variabel	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel(0,05)}	Sig.	Keterangan
1.	Kompetensi	2,896	2,016	0,006	Berpengaruh
2.	Motivasi	4,376	2,016	0,000	Berpengaruh
3.	Komunikasi Interpersonal	0,155	2,016	0,877	Tidak berpengaruh

Sumber: Data Diolah 2022

Uji Simultan (UJI F)

Tabel IV-15

Hasil Ringkasan Uji Simultan (Uji F)

Sumber Keragaman	df	F _{hitung}	F _{tabel}	keterangan
Regeston	3	23,424	3,22	Berpengaruh
Residual	42	1,993		
Total	45			

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Ringkasan hasil perhitungan analisis uji F kompetensi, motivasi dan komunikasi interpersonal secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabuapaten Kebumen.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel IV-15

Hasil Uji Koefisien Derteminasi

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) DI KABUPATEN KEBUMEN**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.599	1.412

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel IV.16 diperoleh nilai $R^2 = 0,599$. Berarti variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan komunikasi interpersonal (X_3) terhadap kinerja (Y) secara simultan memberikan pengaruh sebesar 59,90% terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 40,10%. Hal ini berarti variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), Komunikasi Interpersonal (X_3) memberikan sumbangan sebesar 59,90% terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja berdasarkan hasil uji t diperoleh angka thitung $2,896 > t$ tabel $2,016$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa apa bila kompetensi para pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen meningkat, maka kinerja terhadap para pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh setiap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan mempertimbangkan indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadilah, dkk (2017) yaitu karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan, motivasi kerja. Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan kompetensi yang ada di Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen diantaranya dengan cara pelatihan, sosialisasi dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja terhadap pegawai Penyuluh

Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 4,376 > t_{tabel} 2,016$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$. Hasil ini menyatakan bahwa apa bila motivasi para pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen meningkat maka kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan mempertimbangkan indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang. Yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung $0,155 > t_{tabel} 2,016$ dengan tingkat signifikansi $0,877 < 0,155$. Hasil ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen. Apabila terjadi peningkatan skor satu satuan pada X_1 tidak berdampak kepada terhadap Kinerja (Y). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen maka, kinerja para pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devito 2010 Komunikasi Interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan, informasi, pikiran sikap tertentu antara dua orang dan di antara individu itu terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikasi atau komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang akan dibicarakan yang pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan sehingga komunikasi itu menjadi penting. Dengan mempertimbangkan indikator menurut, Alo

Liliwari (1991: 13) mengutip pendapat Devito yaitu keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, kesertaan. Yang menyimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $23,424 > F_{tabel}$ 3,22 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel kompetensi, motivasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja. pada pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan jika kompetensi, motivasi, yang ada di Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen lebih baik maka kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)/PKB di Kabupaten Kebumen juga akan meningkat. Sedangkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja. Apabila terjadi peningkatan skor satu satuan pada X_1 tidak berdampak kepada terhadap Kinerja (Y). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai t_{hitung} variabel kompetensi lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel}
2. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Hal ini terbukti dengan didekatkannya nilai t_{hitung} variabel motivasi lebih besar apa bila di bandingkan dengan nilai t_{tabel}
3. Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Hal ini terbukti dengan didekatkannya

nilai t_{hitung} variabel komunikasi interpersonal lebih kecil dari nilai t_{tabel}

4. Kompetensi, motivasi, komunikasi interpersonal secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sedangkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Sedangkan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain:

1. Jumlah responden hanya 46 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada penyuluh Keluarga Berencana di kabupaten kebumen.
3. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden mulai kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

IMPLIKASI

Implikasi Praktis

1. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada pihak organisasi yaitu Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Yaitu meningkatkan kompetensi dari pada pegawainya dengan cara mengikuti Sosialisasi/ Seminar penyuluhan KB dan lain lain maka mampu meningkatkan keahlian, pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen.
2. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan

*PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PENYULUH LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) DI KABUPATEN KEBUMEN*

Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu penulis menyarankan supaya hasil dari penelitian yang telah diberikan harus mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dengan cara memberikan insentif kepada para pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu, dengan cara memberikan pujian-pujian,

3. Komunikasi Interpersonal merupakan variabel satu satunya yang tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu penulis menyarankan penyampaian komunikasi kepada masyarakat sesuai dengan SOP (Standar Oprasional Prosedur) seperti jangan terlalu lama komunikasi kepada masyarakat dengan demikian tidak membuang waktu terlalu banyak.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil nalisis yang telah dilakukan, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjkn bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Seperti teori menurut (Wibowo 2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh setiap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmawati, Bakri Hasanuddin dan Harnida Adda (2018). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencan (PLKB)
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Lapngan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Seperti teori menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Istilah motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mepersooalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. CampHELL, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan

(*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*),

Begitu pula dengan penelitian yang telah di lakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan I Gusti Agung Bagus Cakra (2020) mengangkat masalah yang sama selain itu metode analisis yang digunakan pun sama yaitu regresi sederhana dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* ada perbedaan dalam tempat penelitian dan penambahan variabel dianggepoleh peneliti untuk membandingkan apakah terdapat perbedaan yang signifikan atau justru ada persamaan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen. Seperti teori menurut Devito dalam Sarinah dan Aziz (2010:87) Komunikasi Interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan, informasi, pikiran sikap ertentu antara dua orang dan di anara individu itu terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan atau komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang akan dibicarakan yang pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan sehingga komunikasi itu menjadi penting. Keterbukaan pada PLKB di Kabupaten Kebumen kemauan menanggapi informasi dan tugas yang diterima didalam menghadapi hubungan antar pribadi maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Begitu pula dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Faidha (2020) hubungan komunikasi interpersonal yang terdiri dari keterbukaan, empati, dukungan dan rasa positif ditingkatkan maka meningkatkan kinerja penyuluh. Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komunikasi Interpersonal tidak berpegaruh terhadap kinerja pagawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB di Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat meningkatkan kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- A W Suranto. (2016). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A. Devito, J. (2010). Komunikasi Antarmanusia. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin dan Russel ; dalam Ruky. (t.thn.). *Pengertian Kinerja*. Diambil kembali dari <https://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/msdm/>.
- Ghozali, I. (2009). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang: UNDIP.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah B, U. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartanto. (2002). *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*. Jakarta: Purtaka Sinar Harapan.
- Hasibuan , M. (2006). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Manuaba. (2010). *Pengertian Keluarga Berencana*. Jakarta .
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan . Jakarta: Erlangga.
- Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6. doi:10.20527/jbp.v6i1.2764
- Saifuddin. (2006). *Buku Panduan Praktis pelayanan Kontrasepsi*. Jakarta.
- Santoso. (2004). *Metodologi Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi.
- Sardiman, A. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Werther dan Davis; dalam (Priansa). (2006). *Tujuan Kinerja*. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/download/2411/1413>.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal , V. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- A W Suranto. (2016). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A. Devito, J. (2010). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin dan Russel ; dalam Ruky. (t.thn.). *Pengertian Kinerja*. Diambil kembali dari <https://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/msdm/>.
- Ghozali, I. (2009). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: UNDIP.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah B, U. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartanto. (2002). *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*. Jakarta: Purtaka Sinar Harapan.
- Hasibuan , M. (2006). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Manuaba. (2010). *Pengertian Keluarga Berencana*. Jakarta .
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan .* Jakarta: Erlangga.
- Ruky, A; dalam Fadillah. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 6.* doi:10.20527/jbp.v6i1.2764
- Saifuddin. (2006). *Buku Panduan Praktis pelayanan Kontrasepsi*. Jakarta.
- Santoso. (2004). *Metodologi Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi.
- Sardiman, A. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Werther dan Davis; dalam (Priansa). (2006). *Tujuan Kinerja*. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/download/2411/1413>.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal , V. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.