

Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Selatan

Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Jani Subakti, Bela Neni Saputri, M. Imam Sundarta

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun
Jl. K.H Sholeh Iskandar KM 2. Bogor 16162 Indonesia

Info Artikel

Kata Kunci:
Efikasi Diri; Komunikasi Interpersonal; Kinerja Pegawai.

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Self Efficacy; Interpersonal Communication; Employee Performance.

Korespondensi Penulis:
Saputri, Rachmatullaily
Tinakartika Rinda, Jani Subakti
Bela Neni ,
Email:
lailyrinda@yahoo.com,
djan_2010@yahoo.com
belanenihsaputri@mail.com,



Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap Komunikasi Interpersonal dan berpengaruh langsung dengan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 103 pegawai Kecamatan Bogor Selatan diolah dengan aplikasi SPSS dengan metode analisis jalur. Diperoleh hasil analisis jalur pengaruh efikasi diri terhadap komunikasi interpersonal: Standardized Coefficients = 0,759, signifikansi = 0,000 < 0,05, dan uji t hipotesis: t hitung 11,701 > t tabel 1.98373. Artinya terdapat pengaruh signifikan Efikasi Diri terhadap Komunikasi Inerpersonal. Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai: Standardized Coefficients = 0,400, signifikansi = 0,000 < 0,05, uji t hipotesis: t hitung 4,861 > t tabel 1.98373. Artinya terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai. Analisis pengaruh Efikasi Diri melalui Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai: Standardized Coefficients = 0,304, dan total pengaruh yang diberikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai = 0,803. Artinya secara tidak langsung Efikasi Diri melalui Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dari itu Kecamatan Bogor Selatan dalam penerapan Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of self-efficacy on interpersonal communication and direct effect on employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to 103 employees of South Bogor District processed by SPSS application with path analysis method. The results of the path analysis of the effect of self-efficacy on interpersonal communication: Standardized Coefficients = 0.759, significance = 0.000 < 0.05, and the t-test of the hypothesis: t count 11.701 > t table 1.98373. This means that there is a significant effect of Self Efficacy on Interpersonal Communication. Interpersonal Communication on Employee Performance: Standardized Coefficients = 0.400, significance = 0.000 < 0.05, t-test hypothesis: t count 4.861 > t table 1.98373. This means that there is a significant influence of Interpersonal Communication on Employee Performance. Analysis of the effect of Self-Efficacy through Interpersonal Communication on Employee Performance: Standardized Coefficients = 0.304, and the total effect of Self-Efficacy on Employee Performance = 0.803. This means that indi-

rectly self-efficacy through interpersonal communication has a significant effect on employee performance. Therefore, South Bogor District in the application of Self-Efficacy and Interpersonal Communication can improve employee performance.

1. Pendahuluan

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan yang baik pemerintah kepada masyarakat yang efisien dan efektif, maka dibutuhkan kinerja prima dari pegawai. Pelayanan yang baik ditentukan oleh kinerja pegawai yang mempunyai integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun. Sehingga pemerintah sebagai pengayom masyarakat memberikan pelayanan yang baik, salah satunya dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Wether dan Davis (1996) dalam buku Sutrisno (2017:4) sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Artinya dengan adanya pegawai tujuan suatu organisasi akan tercapai. Maka organisasi harus mampu mempertahankan pegawai yang berkualitas agar kebutuhan bisa terpenuhi. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi, dalam menumbuhkan kinerja karyawan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Maka organisasi perlu memenuhi kebutuhan para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya agar pegawai memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Karena pegawai yang berkualitas merupakan asset penting bagi organisasi, dan organisasi akan mempertahankan asset penting tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan diantaranya efikasi diri dan komunikasi interpersonal.

Kemudian menurut Bandura Efikasi diri yaitu "Mengacu pada keyakinan-keyakinan seseorang tentang kemampuan-kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan tindakan-tindakan pada level-level yang ditentukan" (Schunk, 2012:201). Dari

pengertian tersebut efikasi diri dapat disimpulkan sebagai (*self knowledge*) atau suatu aspek pengetahuan tentang diri sendiri yang menentukan kemampuan dan mengambil tindakan yang dilakukan pegawai dalam mencapai suatu tujuan. Tujuan pegawai yaitu bisa bekerja dengan efektif dengan melakukan proses pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Maka dari itu dengan adanya proses tersebut pegawai dituntut untuk bekerja lebih baik dan berkomunikasi dengan semua pegawai atau atasan yang ada di organisasi.

Komunikasi sangat penting terlebih di dalam suatu organisasi, dengan komunikasi seorang pegawai bisa menyampaikan pendapat pekerjaan dengan karyawan lain atau dengan atasan. Dengan komunikasi akan menciptakan hubungan kerja yang baik antara pegawai dan atasannya. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dimana komunikasi memiliki posisi strategis bagi pengelolaan suatu organisasi, kualitas komunikasi tergantung baik buruknya suatu organisasi tidak ada masalah selama komunikasi berjalan dengan baik. Perlu di perhatikan dalam berorganisasi komunikasi sangat penting, bagi sumber daya manusia memiliki komunikasi dengan benar agar terhindar dari adanya miskomunikasi yang dapat menimbulkan hambatan dan kekacauan di dalam organisasi.

Komunikasi interpersonal di dalam organisasi tidak mengacu pada teknologinya namun mengacu pada karyawannya. Sehubungan dengan arti penting komunikasi di dalam perusahaan peneliti ini akan membuktikan beberapa faktor yang dapat memperbaiki komunikasi khususnya komunikasi interpersonal. Adanya

komunikasi interpersonal di dalam organisasi melibatkan semua orang di dalamnya. Komunikasi interpersonal yaitu interaksi antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan, dengan adanya komunikasi interpersonal pegawai saling memberikan pendapatnya agar bekerja dengan nyaman. Seperti yang dikutip dalam jurnal (Hidayat 2017:162) Komunikasi interpersonal tidak bisa dilepaskan dari komunikasi antar dua orang atau lebih yang didasari oleh saling kenal, hormat, senang dan nyaman. (Nelson, Quick, 2006).

Dengan adanya efikasi diri dan komunikasi interpersonal mengacu pada kepercayaan diri dengan cara komunikasi interpersonal dalam diri pegawai di sebuah perusahaan. Dalam penelitian terdahulu oleh (Yulianto 2019:7) yang berjudul pengaruh kemampuan komunikasi interpersonal dan efikasi diri terhadap kemampuan berpikir kritis siswa SMA. Dari penelitian tersebut terdapat hasil bahwa kemampuan komunikasi interpersonal dan efikasi diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kemampuan berpikir kritis siswa. Adapun penelitian terdahulu oleh (Choiron 2015:13) yang berjudul pengaruh kompetensi profesional guru, efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMPN kerinci kanan kabupaten siak. Dari penelitian tersebut terdapat hasil bahwa kompetensi profesional guru, efikasi diri dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN tersebut. Dapat disimpulkan dari penelitian-penelitian terdahulu bahwa efikasi diri dan komunikasi interpersonal sangat mempengaruhi kemampuan kompetensi seseorang.

Penerapan efikasi diri dan komunikasi interpersonal akan mempengaruhi kinerja seseorang, pegawai bisa bekerja dengan baik dan mengembangkan kemampuannya di dalam organisasi, objek penelitian yang akan diambil oleh penulis adalah Kecamatan Bogor Selatan.

2. Metode Penelitian

Teknik atau pengumpulan data yang diambil oleh peneliti adalah Interview (wawancara) guna untuk pengumpulan data ataupun mengetahui hal-hal dari reponden yang lebih mendalam. Setelah itu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menyebarkan kuesioner (angket) guna untuk pengumpulan data yang efisien dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komunikasi interpersonal

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh efikasi diri melalui komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Analisis Jalur

Tabel 1

Koefisien jalur model 1 atau regresi model 1 (pengaruh efikasi diri (X1) terhadap komunikasi interpersonal (X2)).

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,192		1,80	,074
	Efikasi Diri (X1)	,842	,759	11,701	,000

a. Dependent Variable: Komunikasi Interpersonal (X2)

pengaruh sebesar 49,9% antara variabel efikasi diri (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Sumber : hasil olahan kuesioner melalui SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai Standardized Coefficients variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,759 atau 75,9% sedangkan nilai signifikan variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai konstan 0,842. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara positif dengan besar pengaruh 75,9% antara variabel efikasi diri (X1) terhadap variabel komunikasi interpersonal (X2).

Sedangkan nilai Standardized Coefficients variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0,400 atau 40%. Nilai signifikan variabel komunikasi interpersonal (X2) diperoleh nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai konstan 0,365 artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara positif dengan besar pengaruh sebesar 40% antara variabel komunikasi interpersonal (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 2

Koefisien jalur model 2 atau regresi model 2 (pengaruh efikasi diri (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y))

Coefficients^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8,992	3,478		2,585	,011
Efikasi Diri (X1)	,504	,083	,499	6,050	,000
Komunikasi Interpersonal (X2)	,365	,075	,400	4,861	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis dengan taraf nyata 95% (α = 0,05) adalah :

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komunikasi interpersonal sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 11,701 > t tabel 1.98373

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,050 > t tabel 1.98373.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,861 > t tabel 1.98373.

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai sebesar 0,759 x 0,400 = 0,304 atau 30,4%. Sehingga didapat hasil 0,499 + 0,304 = 0,803 atau 80,3%.

Uji t (Analisis Parsial)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t :

a. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dimana dalam menentukan t tabel adalah t tabel = t (α/2 ; n-k-1). Untuk nilai t tabel uji

Sumber : hasil olahan kuesioner melalui SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Standardized Coefficients variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,499 atau 49,9%. Nilai signifikan variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai konstan sebesar 0,504, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara positif dengan besar

hipotesis variabel efikasi diri (X1) terhadap variabel komunikasi interpersonal (X2) adalah $t \text{ tabel} = (103-1-1) = t (0,025 ; 101) = 1.98373$. Sedangkan $t \text{ tabel}$ untuk uji hipotesis efikasi diri (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $t \text{ tabel} = (103-2-1) = t\text{-Tabel} (0,025 ; 100) = 1.98397$.

Pembahasan.

Berikut merupakan hasil uji hipotesis penelitian ini :

1. Hasil Uji Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komunikasi Interpersonal

Diketahui nilai signifikan pengaruh Efikasi Diri terhadap Komunikasi Interpersonal sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} 11,701 > t \text{ tabel} 1.98373$. Artinya hipotesis satu di terima karena terdapat pengaruh signifikan antara Efikasi Diri terhadap Komunikasi Interpersonal.

2. Hasil Uji Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui nilai signifikan pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} 6,050 > t \text{ tabel} 1.98373$. Artinya hipotesis 2 diterima karena terdapat pengaruh signifikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai.

3. Hasil Uji Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui nilai signifikan pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} 4,861 > t \text{ tabel} 1.98373$. Artinya hipotesis 3 diterima karena terdapat pengaruh signifikan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hasil Uji Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai.

Diketahui nilai beta pengaruh dari variabel efikasi diri (X1) terhadap variabel komunikasi interpersonal (X2) adalah sebesar 0,759 dan pengaruh komunikasi interpersonal (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,400.

Maka nilai pengaruh efikasi diri melalui komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah $0,759 \times 0,400 = 0,304$ atau 30,4 %. Pengaruh total yang diberikan variabel efikasi diri (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung efikasi diri (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga didapat hasil $0,499 + 0,304 = 0,803$ atau 80,3%. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung efikasi diri (X1) melalui komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya hipotesis 4 diterima.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Analisis pengaruh efikasi diri terhadap komunikasi interpersonal menunjukkan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,759, nilai konstan sebesar 0,842, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} 11,701 > t \text{ tabel} 1.98373$. Artinya hipotesis satu di terima karena terdapat pengaruh signifikan positif efikasi diri terhadap komunikasi interpersonal dengan besar pengaruh 75,9%. Analisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,499, nilai konstan sebesar 0,504, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} 6,050 > t \text{ tabel} 1.98373$. Artinya hipotesis 2 diterima karena terdapat pengaruh signifikan positif efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh 49,9%. Analisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,400, nilai konstan sebesar 0,365, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} 4,861 > t \text{ tabel} 1.98373$. Artinya hipotesis 2 diterima karena terdapat pengaruh signifikan positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh 40%. Analisis pengaruh efikasi diri melalui komunikasi

interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah $0,759 \times 0,400 = 0,304$ atau 30,4 %. Pengaruh total yang diberikan variabel efikasi diri terhadap komunikasi interpersonal adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai, sehingga didapat hasil $0,499 + 0,304 = 0,803$ atau 80,3%. Artinya hipotesis 4 diterima karena secara tidak langsung efikasi diri melalui komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti bagi peneliti selanjutnya adalah untuk menambah variabel atau mengembangkan variabel agar dapat menambah informasi mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai...

Daftar Pustaka

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 Ed.). Jakarta: Kencana.
- Hidayat, R. (2017). Peningkatan aktivitas komunikasi interpersonal dalam organisasi melalui perbaikan efikasi diri, kepemimpinan dan kekohesifan tim. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161-170
- Yulianto, A., Mashudi, M., & Herkulana, H. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal dan Efikasi Diri Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMA. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 8(10).
- Rifqi, A., Machasin, M., & Chiron, A. (2015). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Efikasi Diri, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Kerinci Kanan Kabupaten Siak (Doctoral dissertation, Riau University