

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Demison Kupai
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
demisonkupai8@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
Catatan Artikel: Diterima 24 Januari 2025 Revisi disetujui 26 Mei 2025 Dipublikasi 30 Juni 2025 Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, <i>Self efficacy</i>, Kinerja Pegawai DOI: 10.55098/sva6dr47	Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan 90 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan <i>purposive sampling</i>. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), signifikansi uji t dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS 24 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, 2) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, 3) Komunikasi interpersonal dan <i>self efficacy</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kinerja pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan <i>self efficacy</i> sebesar 37,5% dan sisanya 62,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan sebuah wadah di mana terdapat interaksi manusia yang saling bekerjasama antara satu sama lain untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Jika tidak ada orang yang menjadi penggerakanya, organisasi hanyalah sebuah wadah yang statis. Sebaliknya, jika SDM menjalankan tugas manajemennya, organisasi akan tetap dinamis.

Oleh sebab itulah sumber daya manusia (SDM) dikategorikan sebagai asset sentral dalam sebuah organisasi, baik organisasi profit mau pun organisasi non profit. Peranan manajemen sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karenanya unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi (Sudarmanto, 2014).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode

tertentu (Fahmi, 2013). Sedangkan menurut Colquit *et al.* dalam (Wibowo, 2017) Kinerja adalah kumpulan tindakan pekerja yang berdampak, baik positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai apa yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Papua, penulis melihat rendahnya kinerja pegawai sebagai fenomena berikut; 1) masih ada pegawai yang tidak berani berkreasi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga pegawai kurang percaya diri untuk memunculkan ide-ide yang diinginkan untuk mencapai kelancaran tugas, 2) masih ada pegawai yang tidak memunculkan ide dan teknik terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan, 3) masih ada pekerja yang belum menemukan cara baru untuk mengatasi kesulitan di tempat kerja, dan 4) masih ada pekerja yang belum maksimal bekerja penuh waktu, hanya menunggu perintah dari pimpinan untuk bekerja sehingga tidak banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena berkaitan langsung dengan hubungan antar individu dalam suatu perusahaan. komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan antara individu dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan organisasi (Rianof dan Malik, 2022).

Para pemimpin organisasi diharapkan untuk selalu memperhatikan bagaimana keadaan situasi kerja orang-orang yang dipimpinnya agar dapat mengetahui tuntutan atau keluhan pegawai sehingga tercapai efisiensi kerja. Untuk mencapai hal ini, seorang pemimpin organisasi harus berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi dengan cara yang efektif. Apabila komunikasi interpersonal berjalan dengan baik, hal tersebut akan berdampak juga terhadap kinerja pegawai secara optimal, sehingga efektivitas pekerjaan menjadi lebih baik. Akan tetapi penulis menemukan beberapa gejala atau fenomena melalui observasi maupun wawancara yang penulis lakukan selama melaksanakan penelitian, antara lain kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai. Misalnya pegawai lama tidak terlibat secara aktif dalam memberikan masukan kepada pegawai baru saat atasan memberikan tugas. Suasana akrab kurang terlihat dan kurang dirasakan di kalangan pegawai, baik dalam hubungan formal maupun informal. Dapat dilihat melalui contoh, jarang pegawai bertukar pikiran/berdiskusi mengenai pekerjaan. Penyelesaian pekerjaan menjadi kurang lancar karena kurangnya *team work* di antara mereka. Terdapat situasi dimana kesempatan pegawai untuk berkomunikasi dengan atasan terbatas sehingga berdampak terhadap ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah dan berakibat terhadap penyelesaian pekerjaan.

Tingkat kepercayaan diri sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena ketika seseorang memiliki kepercayaan diri yang tinggi mereka akan yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (Noviawati, 2016). *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam menjalankan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan. Ketika seseorang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuannya, mereka akan melihat tugas yang sulit sebagai tantangan yang dapat diatasi bukan sebagai hambatan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Seringkali, para pemimpin tidak menyadari penurunan kinerja yang signifikan yang telah menyebabkan organisasi

menghadapi krisis, kecuali keadaan menjadi sangat buruk atau keadaan menjadi serba salah. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russell (1993), menyebutkan kinerja sebagai “*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified timeperiod*”. Artinya kinerja sebagai catatan hasil (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu.

Untuk menilai kinerja seorang pekerja, tidak hanya melihat kinerja mereka secara fisik, tetapi juga melihat bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Ini mencakup hal-hal seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan mereka. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja mencakup sebagai berikut: Kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Umar (2010), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan aspek kerja.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: a) proses kerja dan kondisi pekerjaan, b) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, c) jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan d) jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: a) ketepatan kejadian kualitas pekerjaan, b) tingkat kemampuan dalam bekerja, c) kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan d) kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Komunikasi Interpersonal

Mulyana (2010) komunikasi interpersonal adalah komunikasi secara tatap muka di mana setiap orang dapat melihat langsung reaksi orang lain, baik secara verbal maupun nonverbal. Menurut Effendy (2006) komunikasi interpersonal bertujuan untuk memberi tahu (*informative*) dan mengubah sikap (*persuasive*). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan untuk menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), atau perilaku (*behavior*).

Sedangkan (Devito, 2011) komunikasi interpersonal akan berjalan dengan efektif karena memenuhi unsur-unsur seperti kepercayaan, keterbukaan, sikap saling mendukung, dan empati. Salah satu ciri umum komunikasi interpersonal adalah pesan disampaikan secara langsung dan spontan, ada umpan balik segera, dan peserta komunikasi dapat berperan fleksibel.

Menurut Devito (2011) mengatakan bahwa indikator komunikasi antar pribadi (*interpersonal*) yang efektif sebagai berikut:

1. Keterbukaan (*openness*), sikap menanggapi informasi dengan hati yang gembira saat berinteraksi dalam hubungan antar pribadi.
2. Empati (*empathy*), Situasi dimana komunikan turut merasakan apa yang dirasa oleh orang lain.
3. Dukungan (*supportiveness*), situasi terbuka untuk mendukung komunikasi yang efektif.
4. Rasa positif (*positiveness*), perasaan positif dalam diri turut mendorong orang lain untuk aktif berpartisipasi dan menciptakan suasana komunikasi yang kondusif.

5. Kesetaraan (*equality*), pengakuan tersembunyi dalam diri kedua belah pihak untuk saling menghargai.

Self-Efficacy

Menurut Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta upaya untuk menilai tingkat dan kekuatan dari setiap kegiatan dan konteks.

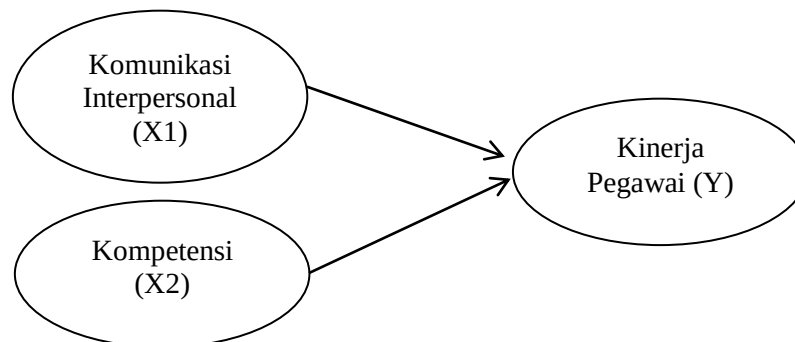
Menurut Bandura (1997) bahwa pandangan terhadap keyakinan diri pada seseorang berkembang dari pencapaian secara berangsur pada kemampuan dan pengalaman tertentu secara berterusan. *Self-Efficacy* individu diperoleh, diturunkan, dikembangkan melalui gabungan empat sumber yaitu: pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, permodelan sosial, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Keyakinan diri mampu menyelesaikan tugas tertentu.
2. Keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan dalam menyelesaikan tugas.
3. Keyakinan bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
4. Keyakinan bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

Model Empiris

Dalam model empiris ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran pengaruh komunikasi interpersonal dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Maka model empiris dari penelitian ini adalah sebagai berikut:.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Komunikasi menurut Daft (2006), adalah proses di mana dua atau lebih orang bertukar. Definisi tersebut merupakan komunikasi antar pribadi. Sedangkan menurut Mulyana, (2010), komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Kedua definisi ini menunjukkan bahwa, orang-orang ditempat kerja pasti melakukan komunikasi baik secara lisan maupun tulisan. Oleh karena itu, agar kinerja atau hasil kerja dapat dicapai sesuai dengan keinginan organisasi, komunikasi interpersonal harus memenuhi unsur-unsur berikut: keterbukaan

(openness), empati (empathy), sikap mendukung (supportiveness), sikap positif (positiveness), dan kesetaraan (equality). Penelitian yang dilakukan Saragih (2020) dan Sofyan dkk. (2021) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Teori yang dipaparkan di atas menjelaskan mengenai kinerja, dimana Performance atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku (Gibson dkk., 1994). Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Organisasi mengharapkan kinerja pegawainya baik, dengan begitu diharapkan kinerja organisasi akan membaik. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020), Kabakoran dkk. (2023), dan Yuniarti dan Muhtamar (2022) menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian asosiatif meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal (X1) dan *self efficacy* (X2) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin maka didapatkan sampel sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling*. Metode pengumpulan dilakukan menggunakan wawancara, dan penyebaran angket kepada pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Papua.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang data setiap variabel-variabel penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini. Uji Instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas data penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan uji normalitas data, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinan guna menjawab hipotesis penelitian.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk melakukan analisis ini, skor masing-masing item dibandingkan dengan skor total. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), item pertanyaan memiliki korelasi signifikan dengan skor total, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut mampu membantu mengungkap apa yang ingin diungkap valid. Skor total adalah penjumlahan dari semua item.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	x1.1	0,552	0,2072	0,000	Valid
	x1.2	0,817	0,2072	0,000	Valid
	x1.3	0,823	0,2072	0,000	Valid
	x1.4	0,689	0,2072	0,000	Valid
	x1.5	0,773	0,2072	0,000	valid
<i>Self Efficacy</i>	x2.1	0,680	0,2072	0,000	valid
	x2.2	0,692	0,2072	0,000	valid
	x2.3	0,754	0,2072	0,000	valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
	x2.4	0,758	0,2072	0,000	valid
Kinerja Pegawai	y1.1	0,810	0,2072	0,000	valid
	y1.2	0,784	0,2072	0,000	valid
	y1.3	0,699	0,2072	0,000	valid
	y1.4	0,678	0,2072	0,000	valid
	y1.5	0,631	0,2072	0,000	valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal, keefektifan diri, dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah valid atau sah. Oleh karena itu, semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (2-tailed) < 0.05 .

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Sunnyoto, 2011)

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
1	Komunikasi interpersonal	0,790	0.70	reliabel
2	<i>Self efficacy</i>	0,732	0.70	reliabel
3	Kinerja pegawai	0,765	0.70	reliabel

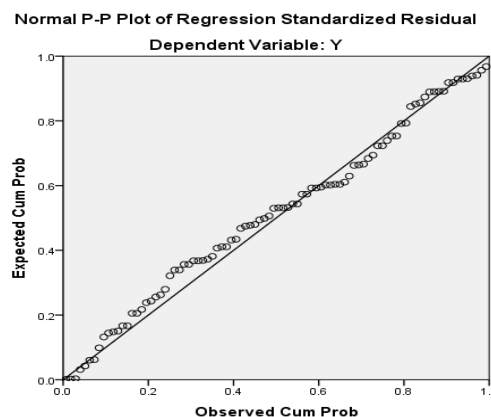
Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua pernyataan mengenai variabel komunikasi interpersonal, *self efficacy*, kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach alpha* $>$ standar reliabilitas 0,70. Sehingga semua item yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal, *self efficacy*, kinerja pegawai dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plot* dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Hasil grafik *normal probability plot* ditunjukkan dalam gambar berikut ini

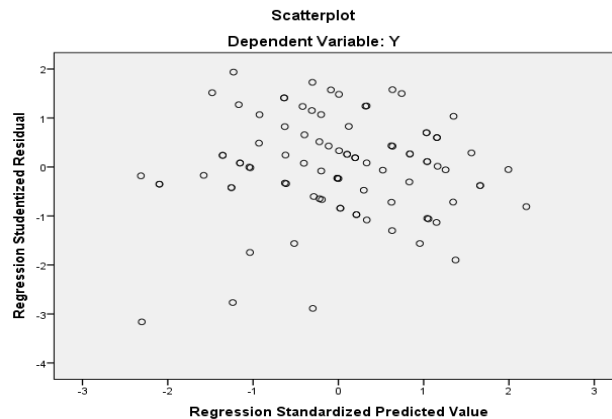


Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Grafik *normal probability plot* dalam Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal:

Hasil Uji *Heterokedastisitas*

Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut Homokedastisitas jika sebaliknya maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik dalam sebuah penelitian seharusnya menunjukkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini, maka model memenuhi kaidah untuk dilanjutkan ke pengujian selanjutnya

Hasil Uji *Multikolineritas*

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,884	1,132
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,884	1,132

Sumber: Data diolah 2025

Data pada tabel diatas terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* yang mendekati 1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam upaya menjawab masalah dan mencapai tujuan penelitian ini adalah analisis statistik regresi linier berganda..

Tabel 4
Analisi Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.103	1.469		7.557	.000
	X1	.154	.064	.218	2.418	.018
	X2	.469	.084	.503	5.582	.000

Sumber: Data diolah 2025

Berikut merupakan persamaan regresi :

$$Y = 11,103 + 0,154 X_1 + 0,469 X_2$$

Kemudian dapat dijelaskan seperti yang ada dibawah ini :

Nilai konstanta sebesar 11,103 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan *self efficacy* adalah nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar nilai konstanta 11,103.

Nilai koefisien komunikasi interpersonal sebesar 0,154 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar nilai koefisien 0,154 satuan.

Nilai koefisien *self efficacy* sebesar 0,469 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *self efficacy* satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar nilai koefisien 0,469 satuan

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikannya 5%. Kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,98761) maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Variabel komunikasi interpersonal memiliki t_{hitung} sebesar $2,418 > 1,98761$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, serta nilai signifikan $0,018 < 0,05$. dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua.

Variabel *self efficacy* memiliki t_{hitung} sebesar $5,582 > 1,98761$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua.

Uji F

Kriteria pengujiannya pada tingkat signifikansi 5% adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan komunikasi interpersonal dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,10.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.599	2	80.299	26.146	.000 ^b
	Residual	267.190	87	3.071		
	Total	427.789	89			

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai F_{hitung} adalah sebesar $26,146 > 3,10$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komunikasi interpersonal dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Hasil uji koefisien determinan ditampilkan pada tabel 6 berikut

Tabel 6
Hasil Uji Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.361	1.752

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,375 atau 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 37,5% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 37,5% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang dibangun maka kinerja pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2020) dan Sofyan dkk. (2021) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik *self efficacy* yang dibangun maka kinerja pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas akan semakin meningkat. *Self efficacy* pegawai dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020), Kabakoran dkk. (2023), dan Yuniarti dan Muhtamar (2022) menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadanis dkk. (2023) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal dan *self-efficacy* secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Papua. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal dan *self efficacy* maka semakin baik kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi interpersonal dan *self efficacy* maka akan membentuk kepercayaan antar pegawai dan mempunyai pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan indikator–indikator yang berbeda dari penelitian yang telah peneliti lakukan.

Daftar Pustaka

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publishers. https://books.google.co.id/books?id=eJ-PN9g_o-EC
- Baron, R. A., dan Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial* (10 ed.). Erlangga.
- Bernardin, H. J., dan Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2006). *Manajemen* (6 ed.). Salemba Empat.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia* (5 ed.). Karisma Publishing Group.
- Effendy, O. U. (2006). *Ilmu Komunikasi : Teori Dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Knerja : Teori dan Aplikasi* . Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnely, J. H. (1994). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses* (4 ed.). Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah -Edisi Revisi* (Bumi Aksara, Ed.).
- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., dan Musa, I. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 50–58.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed.). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2010). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar* (1 ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Ramadanis, S., Indrawati, N., dan Yeni, A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
- Rianof, F., dan Malik, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Stella Catering. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 7(1), 2022–2032. <http://u.lipi.go.id/1487664422>
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Sofyan, U., Kamis, R. A., Thahrim, M., dan Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v7i2.720>
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi (Alat Statistik & Analisis Output Komputer)*. CAPS.
- Umar, H. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. SUN.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (12 ed.). PT. Rajawali Press.
- Yuniarti, A., dan Muhtamar, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 375–384. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4645>