

Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

Shinta Ramadanis¹, Netti Indrawati², Afni Yeni³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

sintaramadhanis24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai $Y = 17,379 + 0,520 X_1 + 0,074 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan pada variabel X_1 yakni efikasi diri dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $3,196 > 2,042$ yang artinya bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer, adapun pada variabel X_2 yakni komunikasi interpersonal diperoleh nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} $0,581 < 2,042$ yang artinya Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer. Sedangkan hasil dari analisis uji f diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yakni $11,579 > 3,32$ yang artinya bahwa Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer.

Kata kunci: Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Self-Efficacy and Interpersonal Communication on the performance of honorary Employees at the Solok District Youth and Sports Education Office. The sample in this study was 33 respondents based on gender, age, level of education. Based on the results of multiple linear regression analysis of self-efficacy and interpersonal communication variables on employee performance with a value of $Y = 17.379 + 0.520 X_1 + 0.074 X_2 + e$. From the t test conducted on variable X_1 , namely self-efficacy with a Tcount value greater than T_{table} $3.196 > 2.042$, which means that the Self-Efficacy variable affects Honorary Employee Performance, as for the X_2 variable, namely interpersonal communication, the Tcount score is less than T_{table} $0.581 < 2.042$ which means Interpersonal Communication has no effect on Honorary Employee Performance. While the results of the f-test analysis obtained that the value of fcount is greater than f_{table} , namely $11.579 > 3.32$, which means that Self-Efficacy and Interpersonal Communication jointly affect the Performance of Honorary Employees.

Keywords: Self-Efficacy and Interpersonal Communication

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah

individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sehingga semakin berhasil sumber daya manusia (SDM) menjadi pelaksana dalam melaksanakan fungsinya, maka semakin mudah untuk organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sangat tidak mungkin fungsi atau kegiatan organisasi tidak melibatkan pegawai sebagai pelaksananya. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja (*Performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Banyak faktor yang menyebabkan seorang karyawan mampu berkinerja dengan optimal, salah satunya adalah efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kondisi tertentu.

Efikasi diri sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi, motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu. Dalam konteks tertentu efikasi diri juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan atau keyakinan diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, (Niu, 2017). Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan efikasi diri yang tinggi berorientasi pada kesuksesan dan berorientasi tujuan. Begitupun dengan efikasi diri yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila efikasi diri mereka tinggi, maka akan membuat mereka berusaha untuk menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kinerjanya secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Keyakinan efikasi juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa lama mereka akan gigih ketika menghadapi rintangan, dan seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok. Selain itu, komunikasi juga mempengaruhi efikasi diri. Hal ini lantaran komunikasi sangat penting terlebih didalam suatu organisasi. Dengan komunikasi seorang pegawai bisa menyampaikan pendapat mereka kepada atasan. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi.

Adapun komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi interpersonal. Yang mana merupakan suatu proses yang sangat unik. Komunikasi interpersonal didalam organisasi tidak mengacu pada teknologinya namun mengacu pada karyawannya. Sehubungan dengan arti penting komunikasi didalam perusahaan, penelitian ini akan membuktikan beberapa faktor yang dapat memperbaiki komunikasi khususnya komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal tidak bisa dilepaskan dari komunikasi antar dua orang atau lebih yang didasari oleh saling kenal, hormat, senang dan nyaman, (Nelson dan Quick, 2006). Dengan adanya efikasi diri dan komunikasi interpersonal mengacu pada kepercayaan diri pegawai di sebuah instansi. Khususnya di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Penerapan efikasi diri dan komunikasi interpersonal akan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga mereka bisa bekerja dengan baik dan mengembangkan kemampuannya didalam organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mencoba meneliti sebuah permasalahan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.”

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pendataan mengenai hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan yang telah direncanakan dalam jangka waktu yang ditentukan. Selain itu Prawiro mengemukakan mengenai kinerja dimana ia mengatakan hasil kerja dapat diperoleh oleh individu maupun kelompok disebuah organisasi tertentu untuk meraih tujuan tertentu pada tenggang waktu yang ditentukan dalam, (Reni, 2019).

Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil pekerjaan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja maka perlu menetapkan target sebagai acuan para pegawai. Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya, (Rachman, 2018).

Efikasi Diri

Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun. Dalam melakukan kegiatan, keberhasilan ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja seseorang bisa saja tidak optimal bahkan gagal meski ia memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai, (Yannik Ariyati, 2018).

Efikasi diri adalah sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya serta dapat menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang dan tindakan yang diharapkan, (Mahawati et al., 2021).

Komunikasi Interpersonal

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi merupakan salah satu aktivitas penting dalam kehidupan manusia. Melalui komunikasi manusia dapat melakukan interaksi satu dengan yang lain. Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, baik organisasi bisnis maupun nonbisnis, dengan menggunakan media komunikasi serta bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu, (Sazali & Siregar, 2020).

komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula, (Almubaroq, 2019).

Hipotesis

Berdasarkan dari teori-teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka dapat penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
2. Diduga Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Diduga Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok yang berlokasi di komplek perkantoran pemerintah kabupaten solok Jl. Raya Solok-Padang KM 20 Arosuka kec. Solok Prov. Sumatera Barat 27362.

Pada dasarnya penelitian ini menjelaskan berapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Efikasi Diri (X_1), komunikasi interpersonal (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai Honorer (Y) pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

Didalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sebanyak 33 orang. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian menggunakan *SPSS versi 19 for windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,379	5,000		3,476	,002
Efikasi Diri	,520	0,163	,585	3,196	,003
Komunikasi Interpersonal	,074	0,127	,106	0,581	,565

a. Dependent Variable: kinerja pegawai honorer
sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan nilai koefisien regresi berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.12 dapat dibuat persamaan regresi yaitu:

$$Y = 17,379 + 0,520(X_1) + 0,074(X_2) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- a. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 17,379. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel efikasi diri (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) sama dengan nol, maka nilai variable kinerja pegawai honorer (Y) sebesar 17,379 satuan.
- b. Nilai koefisien efikasi diri (X_1) bernilai sebesar 0,520 Hal ini menunjukkan bahwa nilai efikasi diri (X_1) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap maka Y (kinerja pegawai honorer) akan naik sebesar 0,520.
- c. Nilai koefisien komunikasi interpersonal (X_2) bernilai sebesar 0,074 hal ini menunjukan bahwa nilai komunikasi interpersonal (X_2) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap maka nilai Y (kinerja pegawai honorer) akan naik sebesar 0,074.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien determinasi R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,398	3,70635

- a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, efikasi diri
- b. Dependent variabel: kinerja pegawai

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dilihat bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,436 atau 43,6%. Hasil ini berarti variabel independen efikasi diri (X_1), dan komunikasi interpersonal (X_2) memiliki sumbangan pengaruh terhadap dependen kinerja pegawai honorer (Y) sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4%. selebihnya dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen, loyalitas dan budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Berdasarkan pengujian menggunakan *SPSS versi 19 for windows*, maka hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,379	5,000		3,476	,002
Efikasi Diri	,520	0,163	,585	3,196	,003
Komunikasi Interpersonal	,074	0,127	,106	0,581	,565

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

- a. Uji t efikasi diri (X1) terhadap kinerja pegawai honorer (Y) Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 2,042. Untuk variabel efikasi diri (X1) nilai t_{hitung} adalah 3,196 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,196 > 2,042$ dan nilai tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai honorer pada Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok.
- b. Uji t interaksi komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja Pegawai Honorer (Y) Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < \alpha 0,05$, nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 2,042. Untuk variabel komunikasi interpersonal (X2) nilai t_{hitung} adalah 0,581 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,565. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $0,581 < 2,042$ dan nilai tingkat signifikan $0,565 > 0,05$ maka H_2 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Solok.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318,131	2	159,066	11,579	,000 ^a
Residual	412,111	30	13,737		
Total	730,242	32			

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, efikasi diri

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Dari tabel 4.15 diatas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 11,579 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,30. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai f_{hitung} $11,579 > f_{tabel}$ 3,30 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f_{hitung} besar dari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa efikasi diri (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis ke 3 (H_3) diterima.

Pembahasan dan Hasil

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 17,379 + 0,520(X_1) + 0,074(X_2) + e$

2. Koefisien Determinasi R^2

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,436 atau 43,6%. Hasil ini berarti variabel independen efikasi diri (X_1), dan komunikasi interpersonal (X_2) memiliki sumbangan pengaruh terhadap dependen kinerja pegawai honorer (Y) sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4%. selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen, loyalitas dan budaya organisasi.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil pengujian statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai honorer melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,196 > 2,042$ dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dari perbandingan nilai t dan signifikan membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena semua indikator yang terdapat dalam efikasi diri seperti tingkat, kekuatan dan generalisasi mempengaruhi kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang parsial antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer melalui hasil perhitungan yang dilakukan di peroleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,581 < 2,042$ dengan signifikan $0,565 > 0,05$. Dari perbandingan nilai t dan signifikan membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer.

Hal ini terjadi karena responden yang bekerja di instansi tersebut berkemungkinan tidak menjalin komunikasi interpersonal dengan baik, sehingga kualitas hasil kerja yang dituju tidak tercapai. Jadi komunikasi interpersonal tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

5. Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui nilai f_{hitung} sebesar 11,579 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f_{tabel} 3,30. Hasil pengelolaan ANOVA bahwa nilai f_{hitung} $11,579 > 3,30$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa efikasi diri (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara silmutan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahawa hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hal ini diakibatkan oleh indikator efikasi diri dan komunikasi interpersonal apabila digunakan secara bersamaan baru akan mempengaruhi kinerja pegawai honorer.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi efikasi diri, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai honorer menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.
2. Hasil dari Regresi Linier berganda adalah persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 17,379 + 0,520(X_1) + 0,074(X_2) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- a. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 17,379. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel efikasi diri (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) sama dengan nol, maka nilai variable kinerja pegawai honorer (Y) sebesar 17,379 satuan.

- b. Nilai koefisien efikasi diri (X_1) bernilai sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa nilai efikasi diri (X_1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi komunikasi interpersonal (X_2) bernilai tetap atau nol, maka nilai dari kinerja pegawai honorer (Y) akan naik sebesar 0,520 satuan.
- c. Nilai koefisien komunikasi interpersonal (X_2) bernilai sebesar 0,074 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai lama studi (X_2) naik sebesar 1 satuan dengan asumsi efikasi diri (X_1) bernilai tetap atau nol, maka nilai dari kinerja pegawai honorer (Y) akan turun sebesar 0,074 satuan.
3. Hasil dari determinan R^2 adalah koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,436 atau 43,6%. Hasil ini berarti variabel independen efikasi diri (X_1), dan komunikasi interpersonal (X_2) memiliki sumbangan pengaruh terhadap dependen kinerja pegawai honorer (Y) sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain selain efikasi diri (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2).
4. Efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai honorer karena variabel Efikasi diri (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,196 > 2,042 dengan signifikan sebesar 0,003 < 0,05. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa efikasi diri (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis pertama (H_1) di terima.
5. Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai honorer karena variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,581 < 2,042 dengan signifikan sebesar 0,565 > 0,05. Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis kedua (H_2) di tolak.
6. Berdasarkan penelitian di atas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 11,579 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f tabel sebesar 3,30. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai f_{hitung} 11,579 > f_{tabel} 3,30 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai f_{hitung} besar dari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa efikasi diri (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis ke 3 (H_3) diterima.

5.1 Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok untuk lebih mempedomani variabel yang penulis teliti (Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal).
2. Bagi pegawai honorer yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga agar meningkatkan kemampuan (efikasi diri) dan komunikasi interpersonal yang saat ini dimiliki.
3. Untuk peneliti selanjutnya atau yang ingin melanjutkan penelitian yang sama agar memperluas populasi dan sampel serta memperbaharui variabel variabel bebas yang

sudah ada agar tidak digunakan lagi dari hasil penelitian yang didapatkan bisa dijadikan pembandingan dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Almubaroq, M. F. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang*. 1–29.
- Mahawati, G., Sulistiyani, E., Bisnis, J. A., & Semarang, P. N. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1, April), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593
- Niu. (2017). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Danliris Sukoharjo Tahun 2016*. 1–7.
- Rachman, T. (2018). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Reni, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(1), 72–88. <https://doi.org/10.33509/jan.v25i1.539>
- Sazali, H., & Siregar, H. P. P. (2020). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Studi Gender). *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(8), 2017–2021.
- Yannik Ariyati, L., & Program. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam Yannik* Volume 5 No.2 Tahun 2018 Print ISSN 25031546. 5(2), 1–9.
- Kusdianto, I. (2020). Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, X, 1–11.

Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

- Lengkong, V., Kojo, C., & Giovanni, T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1–9.
- Sazali, H., & Siregar, H. P. P. (2020). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Studi Gender). *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(8), 2017–2021.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>