

**PERAN KOMUNIKASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SAMBAS**

SKRIPSI



MUHAMMAD JIRA

B1021181099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2023

**PERAN KOMUNIKASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SAMBAS**

**SKRIPSI
OLEH:**

**MUHAMMAD JIRA
NIM. B1021181099**

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2023

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Jira
NIM : B1021181099
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : Peran Komunikasi dan *Self Efficacy* Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi Kabupaten Sambas

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 13 April 2023

Muhammad Jira
NIM. B1021181099

PENANGGUNG JAWAB SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Muhammad Jira
NIM	: B1021181099
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 16 Mei 2023
Judul Skripsi	: Peran Komunikasi dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sambas

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 14 April 2023

Muhammad Jira
NIM. B1021181099

LEMBAR YURIDIS

Peran Komunikasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas TAENAGA
Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sambas

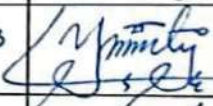
Penanggung Jawab Yuridis



MUHAMMAD JIRA

B1021181099

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 16 MEI 2023
Majelis Penguji

Majelis Penguji	Nama	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing I	Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si.	13/6/2023	
	NIP. 197902182014042001		
Pembimbing II	Dr. Maria Christiana I. K, S.E., M.M	7-6-2023	
	NIP. 196905152000032001		
Penguji I	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D	23-05-2023	
	NIP. 197208192000121001		
Penguji II	Hasanudin, S.E., M.M	26-5-2023	
	NIDN. 0001108405		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak,

14 JUN 2023

Ketua Program Studi Manajemen



UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memberikan limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Peran Komunikasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sambas”. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, sehingga penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, motivasi dan doa dari berbagaipihak. Dalam kesempatan yang baik ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH, M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Ibu Dr. Titik Rosnani, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bapak Heriyadi, SE, ME, Ph.D selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Ibu Dr. Erna Listiana, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Yulyanti Fahrana, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing satu Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi dan pemikiran dalam memberikan bimbingan selama menjalani proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan Skripsi ini.
7. Ibu Dr. Maria Cristiana Iman Kalis, SE, MM selaku Dosen Pembimbing kedua Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi dan pemikiran

dalam memberikan bimbingan terhadap penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi.

8. Bapak Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph.D selaku Dosen Penguji satu Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi dan pemikiran dalam memberikan bimbingan terhadap penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi.
9. Bapak Hasanudin, SE, MM selaku Dosen Penguji kedua Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi dan pemikiran dalam memberikan bimbingan terhadap penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi.
10. Seluruh jajaran Dosen Pengajar, Asisten Dosen, para Staf Akademik, Tata Usaha, serta seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura khususnya Jurusan Manajemen yang telah ilmu pengetahuan dan kemudahan selama menjalani proses perkuliahan.
11. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas beserta seluruh Pegawai dan staf yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis dalam penyelesaian penelitian ini.
12. Teruntuk yang paling spesial yakni kedua orang tua tercinta, Ibu Sapura (Alm) dan Bapak Yusuf. S yang menjadi alasan terkuat penulis untuk menyelesaikan studi dengan baik, yang selalu memberikan motivasi, semangat, dukungan moril dan materil serta doa-doa yang luar biasa sehingga penulis diberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan proses perkuliahan ini.
13. Saudara kandung penulis Lita, Marisa, Nuriya yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan melalui berbagai cara sehingga mempermudah penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan ini.
14. Teruntuk someone special dan tercinta, Debi Mesiana yang telah banyak memberikan support dan motivasi serta sedikit tambahan beban terhadap penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
15. Sahabat seperantauan penulis, Aboet, Retno, Iman, Adam, Wahyu, Fadhil, Alhudi Ikhsan, Wanda yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

16. Sahabat penulis dikampung Eko, Yusril, Goku, Riyan, Arni yang juga banyak membantu penulis untuk berbagi keluh kesah dan motivasi selama menyelesaikan proses ini.
17. Sahabat-sahabat The Cemen (C Manajemen) 2018, khususnya Seno, Wahyu, Dhika, Faqih, Syarhil, Andrefilo, Azmy, Adit, Samuel, Dhea, Ninda, dan lainnya yang banyak membantu penulis selama proses perkuliahan, selalu memberikan motivasi, saran, pengalaman dan moment yang sangat luar biasa.
18. Teman-teman Manajemen 2018 serta teman yang ada dalam lingkungan perkuliahan.
19. Dan terakhir, penulis ingin berterima kasih kepada diri sendiri yang telah mampu bertahan melalui berbagai macam situasi selama perkuliahan dan , mampu memotivasi diri sendiri untuk menjadi versi terbaik yang bisa dilakukan, selalu berusaha meyakinkan diri untuk mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan sebaik mungkin.

Penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang telah penulis miliki. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam penulisan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menjadi tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pontianak, 12 Juni 2023

Penulis

Muhammad Jira
B1021181099

PERAN KOMUNIKASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SAMBAS

Muhammad Jira

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data dan fakta diperoleh dari data primer dan sekunder. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi dan variabel terikatnya adalah *self efficacy*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Disnakertrans Kabupaten Sambas terkecuali kepala dinas sejumlah 50 responden dan menggunakan sensus sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H1 diterima, *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H2 ditolak, dan komunikasi dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H3 diterima. Pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent sebesar 72% dengan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi, *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai.

**PERAN KOMUNIKASI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
SAMBAS**

Muhammad Jira

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and self-efficacy on the performance of employees of the Sambas Regency Manpower and Transmigration Office. This research uses explanatory research method with quantitative approach. Data sources and facts are obtained from primary and secondary data. The variables used in this study are independent variables and dependent variables. The independent variable in this study was communication and the dependent variable was self-efficacy. The population in this study is all employees who work at the Sambas Regency Disnakertrans except the head of the service with 50 respondents and using census sampling. Data collection technique using questionnaire (questionnaire) using Likert scale. The analysis techniques used are descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, and multiple linear regression test. The results of this study show that communication has a positive and significant effect on employee performance so that H1 is accepted, self-efficacy does not have a significant effect on employee performance so that H2 is rejected, and communication and self-efficacy simultaneously have a positive and significant effect on employee performance so that H3 is accepted. The effect of the independent variable simultaneously on the dependent variable by 72% with the remaining 28% explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Communication, Self Efficacy, Employee Performance.*

RINGKASAN SKKRIPSI

PERAN KOMUNIKASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SAMBAS

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, organisasi-organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan kreatifitas dan inovasi sehingga mampu bertahan dalam persaingan globalisasi. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Organisasi harus melakukan upaya dalam peningkatan ide, kreatifitas, inovasi serta pengetahuan pegawai guna meningkatkan kinerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Komunikasi merupakan hal mendasar dalam segala aspek berkehidupan dan berorganisasi. Komunikasi dapat menjadi faktor penunjang keberhasilan aspek kebijakan lainnya dan juga merupakan hal utama yang harus dikelola dalam operasional organisasi. Komunikasi akan membentuk pengetahuan dan wawasan pegawai yang bermanfaat dalam keberlangsungan operasional organisasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan.

Hal lain yang diperlukan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah, bagaimana agar pegawai memiliki keyakinan atau kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika pegawai memiliki keyakinan diri yang baik, maka pegawai akan merasa lebih nyaman untuk melakukan tugas-tugasnya. Pegawai akan merasa bahwa dirinya benar-benar memiliki peran dan tanggung jawab dalam operasional organisasi. Apabila pegawai memiliki keyakinan diri yang baik maka akan berbanding lurus dengan inovasi dan ide yang dihasilkan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Penelitian dilakukan terhadap 50 pegawai yang ada pada Disnakertrans Kabupaten Sambas. Karakteristik sumber daya manusia yang beragam menyebabkan terjadinya komunikasi yang belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya pendapat karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas yang merasa masih sedikit canggung untuk berkomunikasi langsung dengan dengan pegawai lain maupun atasan atau pimpinan organisasi. Perbedaan karakteristik, usia, pengalaman kerja dan hal lainnya membuat pegawai memiliki keyakinan diri atau efikasi diri yang berbeda pula. Rasa

percaya diri yang rendah tentu akan memberikan dampak yang kurang baik pula bagi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2. Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa penulisan ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positifisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu serta mengumpulkan dan menganalisis data dengan menggunakan alat penelitian kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji yang dikembangkan. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa wawancara dan kuisioner yang diambil langsung kepada pegawai dinas. Selain itu penelitian juga menggunakan data sekunder berupa laporan dan data pendukung mengenai keadaan Disnakertrans Kabupaten Sambas. Penelitian ini menggunakan sensus sampling dengan responden adalah seluruh jumlah populasi. Pengujian dilakukan dengan menganalisis hasil uji instrumen, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik SPSS 22 for windows.

4. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Sambas. Berdasarkan hasil perhitungan statistic diperoleh thitung 8,665 dan t tabel 1,667 dengan sig. 0,000 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,875 > 2,0261$) maka hipotesis pertama diterima. Berdasar pada hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Sambas. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung -1.050 dan t tabel 1,667 dengan sig. 0,229 dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1.050 < 2,0261$) maka hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Komunikasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Disnakertrans Kabupaten Sambas. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh f hitung sebesar 60,281 dan f tabel sebesar 3,20 dengan sig. 0,000 dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($60,281 > 3,20$) maka hipotesis ketiga diterima.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

Adapun kesimpulan dan saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kesimpulan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Sambas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan instansi, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang dihasilkan. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Sambas. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam instansi. Komunikasi dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Sambas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat komunikasi dan *self efficacy* pegawai, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Sambas.

b. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan dan setelah mengkaji hasil penelitian mengenai peran komunikasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Sambas, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mengembangkan atau menambah variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b. Untuk penelitian selanjutnya penulis diharapkan dapat menggunakan dan mengembangkan variabel *self efficacy* untuk diaplikasikan dengan variabel dependent selain kinerja.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah acuan atau bahan pertimbangan manajemen Disnakertrans dalam mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja instansi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT	ii
PENANGGUNG JAWAB SKRIPSI	iii
LEMBAR YURIDIS.....	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN SKKRIPSI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.2.1 Pernyataan masalah	4
1.2.2 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penulisan	5
1.4 Kontribusi Penelitian	5
1.4.1 Kontribusi teoritis	5
1.4.2 Kontribusi Praktis	6
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Komunikasi	8
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi.....	8
2.1.1.2 Unsur Komunikasi	9
2.1.1.3 Dimensi Komunikasi	10
2.1.1.4 Hambatan Komunikasi.....	11
2.1.1.5 Indikator Komunikasi	12
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	13
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	14
2.1.2.3 Dimensi <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	17
2.1.3 Kinerja.....	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	18
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.3.3 Dimensi Kinerja.....	20
2.1.4.4 Indikator Kinerja	20
2.2 Kajian Empiris.....	21
2.3 Kerangka konseptual Dan Hipotesis Penelitian	28

2.3.1	Keterkaitan antara Komunikasi dan Kinerja Pegawai	28
2.3.2	Hubungan Keterkaitan antara <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Pegawai.....	29
2.3.3	Keterkaitan antara Komunikasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Bentuk Penelitian.....	31
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.3	Data Penelitian.....	31
3.3.1	Jenis Data	31
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi	33
3.4.2	Sampel.....	33
3.5	Variabel Penelitian dan Operasional.....	33
3.5.1	Variabel Penelitian	33
3.5.2	Operasional Penelitian	34
3.6	Metode Analisis	36
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian	37
a.	Uji Validitas	37
b.	Uji Reliabilitas	37
3.6.2	Statistik Deskriptif.....	37
3.6.3	Uji Pengaruh.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Uji Instrumen Penelitian	42
4.1.1.1	Uji Validitas	42
4.1.1.2	Uji Reliabilitas.....	43
4.1.2	Karakteristik Responden.....	44
4.1.2.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
4.1.2.2	Responden Menurut Rentang Usia	45
4.1.2.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	45
4.1.2.4	Responden Menurut Masa Kerja	46
4.1.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.1.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi	47
4.1.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	48
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	49
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	49
4.1.4.1	Uji Normalitas	50
4.1.4.2	Uji Linearitas	51
4.1.4.3	Uji Multikolinearitas.....	53
4.1.4.4	Uji Heteroskedastisitas	53
4.1.5	Uji Regresi Linear Berganda.....	54
4.1.6	Uji Hipotesis.....	56
4.1.6.1	Uji T	56
4.1.6.2	Uji Koefisien Determinan	57

4.1.6.3	Uji Kelayakan Model (F)	57
4.2	Pembahasan.....	58
4.2.1	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Sambas.....	58
4.2.2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Sambas.	59
4.2.3	Pengaruh Komunikasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Sambas	60
BAB II KESIMPULAN		61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Rekomendasi	62
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN		66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai	4
Tabel 1.2 Masa Kerja Pegawai.....	4
Tabel 3.1 Operasioal Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Uji Validitas	42
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.4 Responden Menurut entang Usia	45
Tabel 4.5 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.6 Responden Menurut Masa Kerja.....	46
Tabel 4.7 Kriteria Penilaian Jawaban Responden	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i>	48
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	49
Tabel 4.11 Uji Normalitas Komunikasi dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	50
Tabel 4.12 Uji Linearitas Variabel Komunikasi dan Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.13 Uji Linearitas Vaiabel <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4.16 Uji T.....	56
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinan	57
Tabel 4.18 Uji Kelayakan Model.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	30
Gambar 4.1	51
Gambar 4.2	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	67
Lampiran 2 Identitas Responden	68
Lampiran 3 Petunjuk Pengisian Kuisisioner	69
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Komunikasi	71
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel <i>Self Efficacy</i>	72
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai	74
Lampiran 7 Uji Validitas	76
Lampiran 8 Uji Reliabilitas	79
Lampiran 9 Uji Normalitas	80
Lampiran 10 Uji Linearitas	81
Lampiran 11 Uji Multikolinearitas	81
Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas	82
Lampiran 13 Uji Regresi Linear Berganda	82
Lampiran 14 Uji T	82
Lampiran 15 Uji Determinasi	83
Lampiran 16 Uji Kelayakan Model	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi, mendorong setiap organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan dan iklim organisasi dengan memberikan respon yang tanggap secara tepat, efektif, dan efisien. Di era globalisasi saat ini, organisasi-organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan kreatifitas dan inovasi sehingga mampu bertahan dalam persaingan globalisasi. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Organisasi harus melakukan upaya dalam peningkatan ide, kreatifitas, inovasi serta pengetahuan pegawai guna meningkatkan kinerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan atau pegawai tercermin dari optimalnya kinerja yang dihasilkan.

Secara umum kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan (Mangkunegara, 2006). Kinerja pegawai yang efektif dan efisien tentu menjadi impian dan tujuan setiap organisasi. Untuk membentuk kinerja yang baik tentu bukan sebuah hal yang instan, setiap organisasi perlu melakukan pengelolaan yang baik untuk setiap aspek dalam organisasi. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan perhatian khusus dalam sebuah organisasi, agar para pegawai memiliki dorongan dalam individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal tentu terdapat hal-hal yang berpengaruh didalamnya. Hal tersebut dapat berupa komunikasi yang baik antar pegawai serta tingkat keyakinan dan kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab kerja.

Komunikasi merupakan hal mendasar dalam segala aspek berkehidupan dan berorganisasi. Komunikasi dapat menjadi faktor penunjang keberhasilan aspek kebijakan lainnya dan juga merupakan hal utama yang harus dikelola dalam operasional organisasi. Komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan di pahami diantara dua orang atau lebih. (Wibowo, 2014). Komunikasi akan membentuk pengetahuan dan wawasan pegawai yang bermanfaat dalam keberlangsungan operasional organisasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya. Dengan komunikasi yang baik maka akan memberikan dampak dan memudahkan bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan pengelolaan komunikasi yang baik, maka output yang dihasilkan oleh pegawai diharapkan akan berbanding lurus.

Hal lain yang diperlukan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah, bagaimana agar pegawai memiliki keyakinan atau kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika pegawai memiliki keyakinan diri yang baik, maka pegawai akan merasa lebih nyaman untuk melakukan tugas-tugasnya. Pegawai akan merasa bahwa dirinya benar-benar memiliki peran dan tanggung jawab dalam operasional organisasi. Apabila pegawai memiliki keyakinan diri yang baik maka akan berbanding lurus dengan inovasi dan ide yang dihasilkan. Hal ini sangat perlu untuk diperhatikan, karena pada dasarnya kinerja dari sebuah organisasi dimulai dari pegawai-pegawai yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vemi (2020) menunjukkan hasil bahwa komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dilakukan oleh Rizki (2016) menyatakan bahwa, *self efficacy* atau keyakinan diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Sambas. Organisasi ini merupakan sebuah instansi pemerintah di Kabupaten Sambas yang secara umum menaungi hal-hal mengenai tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Sambas. Dalam menjalankan operasioalnya Disnakertrans Kabupaten Sambas memilii sumber daya manusia yang terdiri dari ASN dan tenaga Honorer. Dimana dalam kegiatan operasionalnya Disnakertrans Kabupaten Sambas terdiri dari tiga bagian fungsional dan lima bidang fungsional beserta beberapa sub bidang yang menjalankan tugas dan tanggung jawab teertentu.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai

Keterangan	ASN	Honorer	Jumlah
Pegawai	31	20	51
Laki-laki	22	14	36
Perempuan	9	6	15

sumber : Disnakertrans Kabupaten Sambas (2022)

Dalam hal teersebut tentu terdapat berbagai perbedaan antar individu atau pegawai seperti pengalaman kerja, lama bekerja, dan tanggung jawab kerja. Sehingga, perbedaan tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap proses interaksi dan komunikasi antar individu dalam organisasi. Hal ini membuat sumber daya manusia yang ada dalam organisasi mengalami sedikit keterbatasan untuk dalam berbagi pengetahuan atau pengalaman satu sama lain baik dengan rekan kerja maupun atasan.

Tabel 1.2
Masa Kerja Pegawai di Disnakertrans

Lama Bekerja	0 – 1 tahun	1 – 3 tahun	3 – 5 tahun	> 5 tahun
PNS	0	18	5	6
Pegawai Honorer	1	8	9	5

sumber : Disnakertrans Kabupaten Sambas (2020)

Disisi lain setiap pegawai mungkin memiliki *self efficacy* atau keyakinan diri yang berbeda. Keyakinan diri yang rendah tentu akan berdampak pada inovasi dan

kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lama bekerja, pengetahuan, beban kerja, dan lain-lain. Hal ini tentu akan memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Pegawai yang baru pada Disnakertrans Kabupaten Sambas biasanya cenderung merasa belum percaya diri baik dalam menjalankan tugas maupun berinteraksi dengan pegawai lain. Sehingga dikhawatirkan pegawai tidak bisa memberikan kemampuan terbaiknya dalam operasional organisasi.

Komunikasi dalam operasional instansi dianggap belum berjalan terlalu optimal. Pada kondisi secara umum komunikasi yang terjalin antar pegawai bisa dikatakan baik. Yang menjadi permasalahan dalam hal komunikasi adalah terdapat banyak bagian dan bidang dalam struktur organisasi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda pula. Disisi lain beberapa pegawai dapat dikatakan belum terlalu lama bekerja dalam organisasi tersebut, sehingga masih terdapat komunikasi yang bisa dikatakan belum terlalu efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya pendapat karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas yang merasa masih sedikit canggung untuk berkomunikasi langsung dengan pegawai lain maupun atasan atau pimpinan organisasi.

Berdasar pada fenomena yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Peran Komunikasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi”

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan masalah

Berdasar pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa masalah dalam penelitian ini adalah komunikasi antar pegawai yang belum terlalu optimal sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Hal tersebut memberikan dampak berupa keterbatasan antar pegawai dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, ide maupun inovasi, serta pegawai juga kurang mampu untuk mengembangkan keyakinan diri mereka. Sehingga instansi perlu melakukan pengembangan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasar pada pernyataan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti menyimpulkan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas ?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas ?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas ?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa penulisan ini memiliki tujuan sebagai berikut :

4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten sambas.

1.4 Kontribusi Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua kontribusi yang meliputi kontribusi teoritis dan kontribusi praktis. Berikut penulis menguraikan kontribusi penelitian yang dilakukan oleh penulis.

1.4.1 Kontribusi teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu tentang kajian pengelolaan sumber daya manusia serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis yang berhubungan dengan pengaruh

komunikasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Kontribusi Praktis

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Hasil penulisan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi pimpinan dan *stakeholder* organisasi untuk pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pegawai sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam operasional instansi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitiann ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai perbandingan untuk melakukan penulisan sejenis selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis mendapat ilmu dan pengalaman baru mengenai bagaimana kinerja pegawai dapat dipengaruhi dengan beberapa variabel. Selain hal tersebut, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian sejenis lainnya.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, provinsi Kalimantan Barat beralamat di Jl. Pembangunan, Dalam Kaum, Kecamtan Sambas, Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat 79462, Indonesia. Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah Kabupaten Sambas. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah Kabupaten Sambas memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin

Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).