PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN BANK JATENG CABANG KAJEN

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama : Rohadatul Aisy

Nama Dosen : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMENSI *SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN BANK JATENG CABANG KAJEN

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Rohadatul Aisy
Nomor Mahasiswa	: 17311160
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rohadatul Aisy

NIM : 17311160

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepenjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 13 Oktober 2021

Rohadatul Aisy

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN BANK JATENG CABANG KAJEN

Oleh:

Nama	: Rohadatul Aisy
Nama Dosen	: Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta,11 Oktober 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI SELF-EFFICACY (SURVEY) PADA KARYAWAN BANK JATENG CABANG KAJEN

Disusun Oleh : **ROHADATUL AISY**

Nomor Mahasiswa : **17311160**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Rabu, 03 November 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Muafi,Prof. Dr.,S.E., M.Si.

Penguji : Suhartini,Dra.,M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati

Saya persembahkan Skripsi ini teruntuk,

Allah SWT

Rasulullah SAW

Almamaterku, FBE UII

Abah dan Mama tercinta

Masku dan Segenap Keluarga

Teman-teman Seperjuangan

MOTTO

Dari Allah, Untuk Allah, Kepada Allah, Dan Lillah

(Syekh Ali Jaber)

"Barangsiapa bertakwa pada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka. Barangsiapa yang bertakwa pada Allah, maka Allah jadikan urusannya menjadi mudah. Barangsiapa yang bertakwa pada Allah maka akan dihapuskan dosa-dosanya dan mendapatkan pahala yang agung"

(Q.S Ath-Thalaq: 2,3,4)

Bermimpilah Setinggi Langit. Jika Engkau Jatuh, Engkau Akan Jatuh Di Antara Bintang Bintang

(Ir. Soekarno)

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN *ATTITUDE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN BANK JATENG CABANG KAJEN

Rohadatul Aisy
Universitas Islam Indonesia
17311160@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan *attitude* terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada responden. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Jateng Cabang Kajen berjumlah 70 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *attitude* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *attitude* terhadap *self-efficacy*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* memediasi hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan dan *self-efficacy* memediasi hubungan antara *attitude* dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Attitude, Kinerja Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Self-Efficacy*

THE IMPACT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND *ATTITUDE* ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY *SELF-EFFICACY* ON EMPLOYEES OF BANK JATENG CABANG KAJEN

Rohadatul Aisy
Universitas Islam Indonesia
17311160@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study examines and analyzes the effect of interpersonal communication and attitude on employee performance mediated by self-efficacy. The research method used in this study is a quantitative research method by distributing questionnaires to respondents. The population studied in this study were employee of Bank Jateng Cabang Kajen totalling 70 people. The data analysis method used in this study is the Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS).

The result of the study is that there is a significant influence of interpersonal communication on employee performance, there is a significant influence of attitude on employee performance, there is a significant influence of interpersonal communication on self-efficacy, there is a significant influence of attitude on self-efficacy, there is a significant of self-efficacy on employee performance, self-efficacy mediate the relationship between interpersonal communication and employee performance and self-efficacy mediate the relationship between attitude and employee performance

Key Word: *Attitude, Employee Performance, Interpersonal Communication, Self-Efficacy*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Self-Efficacy* (Survey) Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Kajen.** Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sarjana Ekonomi Prodi Studi Manajemen di Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Penulis sadar bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lain adalah karena doa, dukungan, bantuan, masukan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk dukungan, bantuan, masukan, dan bimbingan penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahkan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari, dunia dan akhirat

3. **Saya sendiri** yang telah berjuang dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kedua orangtua tercinta Abah **Abunasor** dan Mamah **Faridah** yang selalu memberikan doa, perhatian, dukungan, dan arahan baik moral maupun finansial. Dan mas tercinta **Mukhamad Roykhan Azmi** yang selalu memberikan dukungan, arahan, serta semangat dari proses perkuliahan sampai melakukan penelitian
5. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,Sc., Ph.D.,** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
6. **Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si. Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
7. **Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
8. **Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si,** selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses penelitian dan penulisan skripsi
9. **Seluruh bapak/ibu dosen** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan selama proses perkuliahan
10. Terimakasih untuk **Bapak Agus Sapto Prasetio** selaku Kepala Divisi Perencanaan Strategis Bank Jateng yang telah membantu dalam perizinan penelitian di Bank Jateng

11. **Karyawan dan Karyawati Bank Jateng Cabang Kajen** yang senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian
12. Sahabat tercinta sejak SMA **Alya, Amel, dan Amanda** serta sahabat sejak kecil **Fina, Lela, Mba Salsa** terimakasih untuk dukungannya
13. Sahabat tercinta yang selalu mendukung dari awal perkuliahan **Ayas, Maldaa, Fira, Ayang, Dika, Jambrong** terimakasih telah menemani hari-hari penulis, tempat curhat segala keluh kesah serta selalu menemani saat senang maupun susah.
14. Sahabat tercinta yang telah mendukung selama proses mengerjakan skripsi **Amalia, Rosa, Pipit, Desy** yang saling support satu sama lain, terimakasih telah membatu penulis untuk menyelesaikan penelitian, dan tempat keluh kesah dalam mengerjakan skripsi.
15. **Teman-teman Manajemen 2017** Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satupersatu

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu limpahkan rahmat, karunia serta balasan yang lebih baik kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membuat penulis menyusun skripsi ini.

Yogyakarta, Oktober 2021

Rohadatul Aisy

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**

MOTTO ..... **vii**

ABSTRAK ..... **viii**

KATA PENGANTAR ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xiii**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA **11**

2.1 Landasan Teori 11

2.1.1 Komunikasi Interpersonal 11

2.1.2 *Attitude* 16

2.1.3 *Self-Efficacy* 19

2.1.4 Kinerja Karyawan 24

2.2 Penelitian Terdahulu 31

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Interpesonal terhadap Kinerja Karyawan 31

2.2.2 Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan 35

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Self-Efficacy* 38

2.2.4 Pengaruh *Attitude* terhadap *Self-Efficacy* 42

2.2.5 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan 45

2.2.6 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-efficacy* 48
2.2.7 Pengaruh *Attitude* terhadapKinerja Karyawan melalui *Self-fficacy* 49
2.3 Hubungan Antar Variabel 51
2.4 Kerangka Pikir 56
BAB III METODE PENELITIAN 58
3.1 Pendekatan Penelitian 58
3.2 Lokasi Penelitian 58
3.3 Variabel Penelitian 60
3.4 Definisi Operasinonal 62
3.5 Populasi dan Sampel 66
3.5.1 Teknik Pengambilan Sampel 67
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 67
3.6.1 Jenis Data 67
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data 68
3.7 Uji Instrumen Penelitian 69
3.7.1 Uji Validitas 69
3.7.2 Uji Reliabilitas 70
3.7.3 Analisis Deskriptif 71
3.7.4 Analisis Structural Equation Model (SEM) 71
3.7.5 Partial Least Square (PLS) 72
3.7.6 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) 72
3.7.7 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) 74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 77
4.1 Pengumpulan Data 77
4.2 Analisis Deskriptif 77
4.2.1 Jenis kelamin responden 78
4.2.2 Usia Responden 78
4.2.3 Masa Kerja Responden 79
4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden 80
4.2.5 Penghasilan Responden 80
4.3 Analisis Deskriptif Variabel 82
4.3.1 Variabel Eksogen pertama 83
4.3.2 Variabel Eksogen kedua 84

4.3.3 Variabel Endogen 85
4.3.4 Variabel Mediasi 86
4.4 Analisa Hasil PLS 88
4.4.1 *Outer Model* 88
4.4.2 *Inner Model* 93
4.5 Pembahasan 101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 109
5.1 Kesimpulan 109
5.2 Saran 110
DAFTAR PUSTAKA 111
LAMPIRAN 115

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu 28
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Komunikasi Interpersonal- Kinerja Karyawan) 34
Tabel 2.4 Tabel Penelitian Terdahulu (Komunikasi Interpersonal-*Self Efficacy)* 41
Tabel 2.5 Tabel Penelitian Terdahulu (*Attitude-Self Efficacy)* 44
Tabel 2.6 Tabel Penelitian Terdahulu (*Self Efficacy*-Kinerja)..... 47
Tabel 2.7 Tabel Penelitian Terdahulu (Komunikasi Interpersonal- *Self Efficacy* - Kinerja) 49
Tabel 2.8 Tabel Penelitian Terdahulu (*Attitude-Self Efficacy*-Kinerja)..... 50
Tabel 3.1 Indikator Komunikasi Interpersonal 63
Tabel 3.2 Indikator *Attitude* 64
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan..... 65
Tabel 3.4 Item Self Efficacy 66
Tabel 4.12 *Average Variance Extracted* (AVE) 91
Tabel 4.13 *Fornell-Larcker Criterion*..... 92
Tabel 4.14 *Composite Reability dan Cornbach's Alpha*..... 92
Tabel 4.15 *R-Square*..... 94
Tabel 4.16 *Predicctive Relevance* (Q2) 95
Tabel 4.17 *Goodness of Fit* (Gof) 96
Tabel 4.18 *Path Coefficient*..... 97
Tabel 4.19 *Specific Indirect Effect* 99
Tabel 4.20 Rekapitulasi hasil uji hipotesis..... 100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian..... 57
Gambar 4.1 Diagram Jalur *Outer Model*..... 90
Gambar 4.2 Diagram Jalur *Inner Model* 93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencapaian dari tujuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kontribusi kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jakson (2006) bahwa kinerja karyawan merupakan seluruh yang berhubungan tentang apa yang dapat dilakukan ataupun tidak dapat dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut Herbert (1994) kinerja karyawan merupakan seberapa efektif seorang karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaan, kinerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas biasanya tidak bisa terjadi begitu saja. Kinerja karyawan merupakan penampilan dari hasil atau kontribusi dari suatu karyawan baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang menggambarkan efektifitas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Salah satu kunci keberhasilan suatu kinerja terletak pada komunikasi yang dimiliki oleh karyawan di lingkungan kerja. Komunikasi merupakan sebuah penyampaian pesan oleh seorang karyawan kepada karyawan lain yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan sebuah informasi, merubah sikap dan perilaku baik secara lisan maupun dengan perantara. Salah satu kajian tentang komunikasi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan untuk saling bertukar gagasan atau pikiran.

Menurut DeVito (1997) komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang secara langsung, formal dan informal. Adapun pengertian komunikasi interpersonal menurut Hardjana (2003) bahwa komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang dimana pengirim pesan dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan juga dapat menerima menanggapi secara langsung. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses interaksi yang dilakukan oleh antar karyawan didalam suatu organisasi untuk menjalankan suatu kinerjanya.

Pernyataan dari rangkuman teori terkait komunikasi interpersonal yang berhubungan dengan kinerja karyawan diatas didukung oleh beberapa penelitian, diantaranya yaitu hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2020), Maria (2019), dan Ghofar, *et al* (2018) dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan signifikan yang berdampak pada kinerja karyawan. Maka, terdapat pengaruh yang positif atara kedua variabel tersebut. Hasil dari ketiga penelitian ini juga telah membuktikan bahwa teori yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan mendukung teori dari para ahli sebelumnya.

Berbicara mengenai komunikasi khususnya komunikasi interpersonal yang dimiliki setiap individu, maka tidak jauh dari kemampuan internal individu itu sendiri dalam mengelola diri yang dapat dijelaskan melalui efikasi

diri (*self-efficacy*). Berdasarkan pendapat Schwarzer (1995) *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang yang mampu mengendalikan ketentuan lingkungan yang menantang dengan tindakan adaptif pada kemampuan seseorang untuk menghadapi berbagai situasi. Sedangkan, menurut Bandura (1997) *self-efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif sosial yang berwujud pada keyakinan, harapan, dan keputusan dalam bertindak untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dan Bandura juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. *Self-efficacy* merupakan keyakinan dan harapan yang muncul dengan sendirinya tanpa ada paksaan dari pihak manapun yang akan mengarahkan karyawan menuju etos kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan *self-efficacy* membawa pengaruh terhadap komunikasi interpersonal didalam setiap individu. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan didalam penelitian yang dilakukan oleh Coninck, *et al* (2020), Pekkala dan Zoonen (2021), Dang, *et al* (2014) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri dan komunikasi saling terkait dalam suatu pekerjaan individu. Maka jelas ketiga penelitian tersebut telah membuktikan bahwa keberadaan *self-efficacy* mampu memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap komunikasi interpersonal.

Salah satu upaya untuk mengendalikan *self-efficacy* yaitu tidak jauh dari sikap dan perilaku setiap individu atau disebut juga dengan *attitude* yang

tertanam didalam dirinya. *Attitude* merupakan komponen penentu dari perilaku, karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motivasi. Menurut McGuire (1985) *attitude* merupakan pernyataan evaluative yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan pada suatu objek, indivdu, dan peristiwa. Eagly & Chaiken (2011) berpendapat bahwa *attitude* merupakan kecenderungan pikologi yang merupakan hasil dari evaluasi dengan beberapa tingkatan setuju atau ketidak setujuan pada seseorang atau objek. *Attitude* merupakan suatu yang dapat didefinisikan sebagai pernyataan evaluative mengenai objek, manusia, atau peristiwa.

Teori tersebut didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa keberadaan *attitude* merupakan salah satu hal penting dalam mengendalikan dan membentuk *self-efficacy*. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian diantaranya yaitu hasil dari penelitian Amagir, *et al* (2020), Wardana, *et al* (2020), dan Tyszka, *et al* (2011) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *attitude* terhadap *self-efficacy*. Maka, jelas ketiga penelitian tersebut terlah membuktikan bahwa keberadaan *attitude* mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap *self-efficacy* melalui pengelolaan diri yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku.

Berhubungan dengan *attitude* maka sering dikaitkan terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi. Teori tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sathyanarayan & Lavanya (2018), Rahimah & Kodikal (2017), Hettiararchi & Jayarathna (2014) yang mengungkapkan adanya pengaruh langsung pada sikap karyawan yang terkait

dengan kinerja karyawan terhadap prestasi kerja. Kesimpulan dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama antara *attitude* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan.

Adapun kinerja karyawan juga memiliki hubungan yang signfikan dengan *self-efficacy*. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan dan memiliki hasil keterkaitan antara kinerja karyawan dengan *self-efficacy*. Sebagaimana yang disampaikan oleh Hakyemez & Mardikyan (2021), Zoghi, *et al* (2014), dan Bouffad-Bouchard (2010) dimana ketiga jurnal tersebut telah memberikan penguat terhadap teori yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap *self-efficacy*.

Terdapat juga beberapa penelitian yang mendukung keterkaitan antara tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Doyle (2011) yang mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dalam efikasi diri dan dalam kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lu, *et al.* (2016) mengungkapkan bahwa hasil dari penelitian tersebut terdapat hubungan positif yang signifikan dari efikasi diri terhadap sikap dan terdapat korelasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi antara *attitude* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan *self-*

efficacy sebagai variabel mediasi. Maka secara garis besar dengan menggunakan variabel komunikasi interpersonal dan *attitude* sebagai independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi memiliki keterkaitan hubungan yang signifikan dan terdapat pengaruh positif yang didukung oleh teori dari para ahli dalam penelitian terdahulu.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat menggerakkan penulis untuk melakukan penelitian tentang komunikasi interpersonal dan *attitude* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy* di Bank Jateng Cabang Kajen. Bank Jateng Cabang Kajen merupakan Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan Pemerintah Kota/Kabupaten Se-Jawa Tengah untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah. Bank Jateng Cabang Kajen terletak di Jl. Rinjani No.1A Kecamatan Kajen, Kabupaten Pekalongan.

Bank Jateng Cabang Kajen dalam beroperasi yaitu sebagai pemegang kas daerah dan membantu meningkatkan ekonomi masyarakat daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Mengingat pekerjaan yang cukup luas maka karyawan harus memenuhi kompetensi dan mampu bekerja secara optimal. Kondisi tersebut menjadi salah satu hal yang menarik untuk diteliti terutama dalam komunikasi interpersonal karyawan yang menjadi aktivitas sehari-hari. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang positif maka dapat menggerakkan karyawan menuju kinerja yang lebih optimal. Selain itu *attitude* yang dimiliki karyawan di Bank Jateng Cabang Kajen seharusnya dapat

menjadi penggerak dari dalam diri individu karyawan untuk bekerja dengan dilandasi tanggung jawab.

Pelayanan nasabah yang menjadi aktivitas utama pada Bank Jateng Cabang Kajen menuntut karyawan untuk bekerja yang dilandasi dengan rasa keyakinan dan kesadaran penuh terhadap pekerjaannya. Dengan begitu pelayanan terhadap nasabah akan menjadi suatu hubungan yang baik. Untuk memenuhi hal tersebut, maka setiap karyawan harus memiliki *self-efficacy*. Adanya hal tersebut maka karyawan merasa yakin akan membutuhkan kemampuan dalam berkomunikasi khususnya komunikasi interpersonal untuk mengembangkan dirinya terkait pekerjaan. Dengan ketiga aspek tersebut dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih terampil dan profesional dalam bidangnya, sehingga dapat membuat organisasi untuk meningkatkan dalam hal kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan yang berjalan dibidang perbankan Bank Jateng Cabang Kajen yang prioritas utamanya yaitu nasabah, maka dapat memengaruhi karyawan yang memiliki identifikasi organisasi yang tinggi. Karena semakin karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan maka karyawan dapat merasakan kesatuan dengan perusahaan dan kinerja yang diberikan juga dapat semaksimal mungkin. Perusahaan juga menjaga kinerja karyawan terutama dalam menjaga hubungan perusahaan terhadap nasabah salah satunya yaitu variabel yang terdapat dalam penelitian ini, dimana antar variabel sangat berhubungan dan saling berpengaruh.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen,Bank Jateng merupakan bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di wilayah Jawa Tengah. Hal tersebut penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi dari komunikasi interpersonal, *attitude*, kinerja karyawan terhadap *self-efficacy* pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh postif dan signifikan *attitude* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy*?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *attitude* terhadap *self-efficacy*?
5. Apakah terdapat pengaruh positif dan segnifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy*?
7. Apakah terdapat pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy*
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *attitude* terhadap *self-efficacy*
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy*
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan dibidang pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Kajen.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan *attitude* terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy* pada Bank Jateng Cabang Kajen. Penelitian juga dapat memberikan peluang dalam mempraktikkan teori, khususnya teori sumber daya manusia secara langsung dalam aplikasi lapangan. Manfaat lainnya bagi peneliti yaitu dapat meningkatkan keahlian peneliti dalam melaksanakan suatu penelitian, serta membagikan pengalaman serta ilmu baru terkait dengan permasalahan yang terdapat dalam variabel penelitian ini.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, pengetahuan, informasi, rujukan serta dapat memperluas wawasan terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal komunikasi interpersonal, *attitude*, kinerja karyawan, dan *self-efficacy*.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, rujukan, atau bahan kajian bagi pihak-pihak lain yang memerlukan informasi mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan *attitude* terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menguatkan penelitian terdahulu, dan dapat membagikan kontribusi pada pengembagan terhadap variabel literatur atau penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komunikasi Interpersonal

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi pada dasarnya merupakan sebuah penyampaian pesan oleh individu kepada individu lain, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk sekedar memberikan informasi, merubah sikap dan perilaku baik secara lisan maupun dengan perantara berupa media sebagai penyampai pesan. Salah satu kajian tetang komunikasi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Komunikasi interpersonal disebut juga dengan komunikasi antar personal atau komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya.

Menurut De Vito (1997), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang secara langsung, formal dan informal. Adapun pengertian komunikasi interpersonal menurut Hardjana (2003) bahwa komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang dimana pengirim pesan dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan juga dapat menerima dan menanggapi secara langsung. Hal ini juga sejalan dengan pendapat menurut Mulyana (2005) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang

secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses interaksi yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam mengirim dan menerima pesan, dimana pembawa pesan dan penerima pesan dapat menanggapi secara langsung dalam proses interaksi tersebut.

2.1.1.2 Keterampilan Komunikasi Interpersonal

Menurut Glaser (2015) keterampilan komunikasi interpersonal adalah kemampuan menyatakan perasaan, inisiatif dan menjaga pembicaraan, memberi dan menerima complain, meminta perubahan sikap, merespon sebuah kritik. Sedangkan, menurut Pope (2015) mengungkapkan bahwa keterampilan komunikasi interpersonal didefinisikan kedalam empat kategori, yaitu: 1) komunikasi termasuk komunikasi verbal, non-verbal, dan kemampuan mendengarkan, 2) resolusi konflik dan keterampilan negosiasi, 3) kalaborasi dan kerja kelompok, 4) keterampilan antar budaya.

Adapun aspek keterampilan komunikasi interpersonal, Hartley (Alfikalia & Maharani, 2009) mengemukakan beberapa keterampilan yang dibutuhkan dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

a. Komunikasi non-verbal merupakan rentang sinyal-sinyal nonverbal yang dibawa dalam komunikasi

b. *Questioning*, pertanyaan terbuka untuk mendorong berbicara lebih banyak dan mengembangkan jawaban di bandingkan dengan pertanyaan tertutup yang lebih mendorong jawaban pendek
c. *Reflecting* (refleksi), merupakan usaha dari penanya untuk mengklarifikasi pertanyaan maupun apa yang diasakan oleh penerima pesan
d. *Opening and closing*, merupakan strategi yang digunakan individu untuk membuka dan menutup pembicaraan
e. *Explanation* (penjelasan), menyampaikan tujuan dari pesan yang disampaikan dengan jelas
f. *Listening*, merupakan bagian penting dalam aktivitas komunikasi.

2.1.1.3 Proses Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi interpersonal merupakan menyampaikan pesan dari komunikator terhadap komunikan, maka dapat mennyampaikan makna yang sama antara komunikator dengan komunikan. Dari proses komunikasi ini bertujuan menciptakan komunikasi yang efektif dan penyampaian informasi dari pihak satu ke pihak lain seperti, kelompok organisasi dan masyarakat yang dapat menciptakan, menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Menurut Effendy (2005) proses komunikasi yaitu primer dan sekunder. Komunikasi primer merupakan suatu proses penyampaian pikiran dan perasaan seseorang untuk orang lain dengan menggunakan media. Komunikasi primer merupakan jenis komunikasi yang efektif untuk

mengubah sikap, pendapat, dan tingkah laku. Sedangkan, komunikasi sekunder merupakan proses penyampaian pesan kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana. Dalam komunikasi sekunder tidak terdapat kontak priadi, karena menggunakan alat seperti: telepon, teleks, faximile, memorandum, dan pengumuman. Efektifitas dan efesiensi komunikasi bermedia hanya dalam menyampaikan pesan-pesan yang bersifat informatif.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka proses komunikasi interpersonal merupakan saluran informasi dengan berbagai kegiatan dalam menyampaikan informasi secara berkelanjutan, sehingga komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Rakhmat (1985) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal sebagai berikut:

a. Persepsi interpersonal, merupakan suatu pengalaman mengenai perasaan atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi.
b. Konsep diri, merupakan pandangan seseorang dalam mengungkapkan perasaan, konsep diri yang sangat berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal.
c. Atraksi interpersonal, merupakan sikap positif dan daya tarik yang dapat memperbesar seseorang untuk berkomunikasi

d. Hubungan interpersonal, merupakan menyampaikan isi pesan dalam komunikasi dalam hubungan interpersonal.

2.1.1.5 Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang efektif menghasilkan perubahan sikap pada karyawan yang terlibat dalam komunikasi. Menurut DeVito (1997) terdapat 5 indikator komunikasi interpersonal, yaitu:

1. Keterbukaan (*openness*) merupakan kemampuan menanggapi sebuah informasi didalam hubungan interpersonal, keterbukaan sangat berpengaruh dalam meningkatkan komunikasi interpersonal secara efektif.
2. Empati (*empathy*) merupakan suatu proses apabila seseorang dapat merasakan perasaan orang lain kemudian dikomunikasikan sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan bahwa seseorang mengerti perasaan orang lain.
3. Dukungan (*supportiveness*) merupakan situasi untuk mendukung agar komunikasi berjalan secara efektif, dan dapat mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
4. Rasa positif (*positiveness*) merupakan perasaan positif pada diri sendiri, mendorong orang lain agar dapat berpartisipasi dan menciptakan komunikasi yang kondusif untuk berinteraksi.
5. Kesetaraan (*equality*) merupakan keputusan dari kedua belah pihak yang saling menghargai dan berguna untuk satu sama lain.

2.1.2 *Attitude*

2.1.2.1 Pengertian *Attitude*

Attitude merupakan komponen penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motivasi. *Attitude* merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan. Menurut McGuire (1985) *attitude* adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Sedangkan, menurut (John dan Ivancevich, 2007) komponen perilaku dari *attitude* merujuk pada kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Eagly dan Chaiken (2011) berpendapat bahwa *attitude* merupakan kecenderungan psikologi yang merupakan hasil dari evaluasi dengan beberapa tingkatan setuju atau ketidak setujuan pada seseorang atau objek. *Attitude* secara khusus merupakan hasil dari pengalaman yang bisa dipelajari dan dalam pembanding untuk emosi belaka yang dapat bertahan lama Fairfield (dalam Gouthier dan Rhein, 2011).

Berdasarkan keempat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *attitude* merupakan suatu yang dapat didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif mengenai objek, manusia, atau peristiwa.

2.1.2.2 Pembentukan *Attitude*

Proses pembentukan *attitude* berawal dari proses belajar yang terjadi karena pengalaman seseorang terhadap objek tertentu dengan cara menghubungkan objek tersebut dengan pengalaman seseorang terdapat tiga komponen pembentukan sikap, yaitu:

1. Pengalaman pribadi, diperoleh dari pembentukan sikap dengan melakukan kontak langsung dengan suatu objek
2. Asosiasi, merupakan pemindahan sikap terhadap objek lama menuju objek baru, dan membentuk sikap yang baru
3. Proses belajar sosial, merupakan sumber pembentukan sikap yang terjadi dari proses belajar sosial. Proses belajar sosial tidak hanya mempengaruhi kepercayaan seseorang, tetapi juga mempengaruhi reaksi efektif dan kecenderungan perilaku seseorang

2.1.2.3 Jenis-jenis *Attitude*

Menurut Ardana (2009) terdapat tiga jenis *attitude* karyawan, antara lain:

1. Kepuasan kerja, memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menunjukkan sikap positif terhadap kinerja.
2. Keterlibatan kerja, sejauh mana karyawan melibatkan pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam menanggapi kinerja bagi organisasi.
3. Komitmen pada organisasi, dimana karyawan memihak pada organisasi dan bertekad setia didalamnya.

2.1.2.4 Komponen *Attitude*

Menurut Allport (1954) *attitude* mempunyai 3 komponen pokok, yaitu:

1. Kepercayaan (keyakinan), ide, dan konsep terhadap suatu objek
2. Kehidupan emosional atau evaluasi terhadap objek
3. Kecenderungan untuk betindak

   Ketiga komponen tersebut secara Bersama membentuk suatu sikap yang utuh (*total attitude*) dan dipengaruhi terhadap pengetahuan, pikiran, keyakinan, dan emosi. Sikap juga memiliki beberapa tingkatan, yaitu:

   a) Menerima (*receiving*), adalah tingkatan suatu individu yang memperhatikan insentif berupa informasi maupun objek.
   b) Merespon (*responding*), adalah tingkatan suatu individu yang memberikan jawaban tentang objek dan mampu menyelesaikan tugas.
   c) Menghargai (*valuing*), adalah tingkatan suatu individu untuk mengajak seseorang dalam mendiskusikan masalah, sehingga memiliki sikap positif pada objek tersebut.
   d) Bertanggung Jawab (*responsible*), adalah tingkatan suatu individu yang dapat bertanggung jawab dan mampu menerima resiko terhadap suatu objek

2.1.2.5 Indikator *Attitude*

Sikap sebagai konsep yang dapat diukur melalui dimensi. Menurut McGuire (1985) terdapat 3 indikator dalam mengukur sikap, yaitu:

1. Kognitif, merupakan proses penilaian individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dipengaruhi oleh informasi yang memiliki ciri dan sifat dari objek tersebut. Reaksi sikap juga tergantung pada sumber, penerimaan, dan konteks informasi.
2. Afektif, merupakan emosi atau perasaan yang timbul pada diri individu. Dengan suasana hati yang positif maka individiu lebih menyukai banyak hal dibandingkan dengan suasana hati yang negatif.
3. Konatif, merupakan kecenderungan untuk melakukan suatu perilaku berdasarkan sikap yang disebabkan oleh faktor-faktor yang kurang diperhatikan.

2.1.3 *Self-Efficacy*

2.1.3.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan karyawan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan mereka atau mempelajari pekerjaan mereka dengan baik. Menurut Noe (2013) *self-efficacbery* merupakan lingkungan kerja yang dapat menjadi ancaman bagi banyak karyawan yang mungkin tidak pernah berhasil dimasa lalu. Berdasarkan pendapat Schwarzer (1995) *self-*

efficacy merupakan keyakinan seseorang yang mampu mengendalikan ketentuan lingkungan yang menantang dengan tindakan adaptif pada kemampuan seseorang untuk menghadapi berbagai. Sedangkan, menurut Bandura (1997) *self-efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif sosial yang berwujud pada keyakinan, harapan, dan keputusan dalam bertindak untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dan Bandura juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Orang-orang yang dipekerjakan melalui program kesejahteraan untuk kerja yang dirancang untuk membantu menemukan pekerjaan bagi penerima kesejahteraan mungkin kurang efikasi diri. Lingkungan pelatihan juga dapat mengancam orang-orang yang belum menerima pelatihan atau pendidikan formal untuk jangka waktu yang lama, kurang pendidika atau tidak berpengalaman dalam materi pelajaran program pelatihan. Penelitian telah menunjukkan bahwa *self-efficacy* terkait dengan kinerja dalam program pelatihan.

Melalui ketiga teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan dan harapan yang muncul dengan sendirinya tanpa ada paksaan dari pihak manapun yang akan mengarahkan karyawan menuju etos kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini yang diberikan dari atasan atau pihak manajer juga diperlukan mengingat

perilaku, keyakinan maupun karakter dari setiap karyawan yang berbeda-beda.

2.1.3.2 Peningkatan *Self-efficacy* Karyawan

Di lingkungan organisasi keberadaan *self-efficacy* pada masing-masing karyawan akan mengoptimalkan rasa hormat pada pekerjaan dan pengembangan diri. Melalui perasaan tersebut baik proses maupun hasil yang dilakukan selama bekerja akan memuaskan, mengingat pentingnya *self-efficacy* pada karyawan maka diperlukan beberapa kiat dalam meningkatkan, yaitu:

a. Memberitahu karyawan bahwa tujuan penelitian yaitu untuk mencoba meningkatkan kinerja
b. Memberikan informasi tentang program pelatihan dan tujuan sebelum melakukan pelatihan
c. Menunjukkan kepada karyawan keberhasilan pelatihan rekan-rekan yang telah berada di pekerjaan yang sama
d. Memberikan umpan balik kepada karyawan bahwa pembelajaran dibawah kendali mereka dan memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab dalam mengatasi perbedaan

Keempat cara tersebut melibatkan peran dari atasan atau pihak manajer dalam menstimulus *efficacy* pada setiap karyawan. Maka, karyawan dapat menjadi lebih tergerak untuk memiliki keyakinan maupun harapan untuk mengembangkan diri baik didalam pekerjaan maupun bagi

diri sendiri. Ketika, karyawan memiliki *self-efficacy* maka mereka akan selalu siap untuk bertanggung jawab dalam segala hal.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Feist. J dan Gregory J.F (2011) berpendapat bahwa *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Pengalaman mengusasi sesuatu (*master experience*), merupakan faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* pada diri seseorang. Keberhasilan dapat meningkatkan kemampuan, sedangkan kegagalan dapat menurunkan kemampuan.
2. Permodelan sosial (*social modelling*), merupakan alat ukur kemampuan diri seseorang dalam peningkatan *self-efficacy*, tetapi dapat memberikan dampak yang besar dalam penurunan *self-efficacy*.
3. Persuasi sosial (*social persuasion*), merupakan keyakinan seseorang untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
4. Kondisi fisik dan emosional (*physical and emotional states*), seseorang yang mengalami ketakutan dan kecemasan yang berlebihan dapat berpengaruh *self-efficacy* yang rendah.

2.1.3.5 Penjelasan *Self-Efficacy*

Schwarzer (1995) berpendapat bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang yang mampu mengendalikan ketentuan lingkungan yang menantang dengan tindakan adaptif pada kemampuan

seseorang untuk menghadapi berbagai situasi. Parameter yang digunakan dalam mengukur *self-efficacy* terdapat 10 *items*, yaitu:

1. Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya apabila saya berusaha
2. Jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya
3. Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya
4. Dalam situasi yang tidak terduga, saya selalu tahu bagaimana saya harus bertingkah laku
5. Apabila saya berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru, saya tahu bagaimana saya dapat menanggulanginya
6. Untuk setiap permasalahan saya mempunyai pemecahannya
7. Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya
8. Apabila saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya
9. Dalam kejadian yang tidak terduga, saya dapat menanganinya dengan baik
10. Apapun yang terjadi saya akan siap menanganinya

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi menurut Herbert (1994) kinerja karyawan merupakan seberapa efektif seorang karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaan, kinerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas biasanya tidak bisa terjadi begitu saja. Namun mencakup beberapa usaha berkelanjutan yang membentuk persepsi atau keterampilan baru melalui usaha yang efektif. Sedangkan, menurut Mathis dan Jakson (2006) bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang berhubungan tentang apa yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Adapun definisi kinerja menurut Dale (1988) ialah suatu hasil atau kontribusi karyawan yang dibuat sehingga para karyawan dan pengawas dapat memiliki sejumlah akibat psikologis dan tindakan.

Berdasarkan ketiga teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan panampilan dari hasil atau kontribusi dari suatu karyawan baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang menggambarkan efektifitas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dale (1988) dalam kinerja terdapat penilaian untuk mengetahui bagaimana perilaku karyawan sesuai dengan harapan dari suatu perusahaan, suatu kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Harapan yang mengenai kejenuhan
2. Produktivitas
3. *Pygmalion effect*
4. Pengakuan kontrak psikologis
5. Persepsi karyawan
6. Disiplin tanpa menghukum
7. Pengawas yang tepat
8. Kebanggan dan uang

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu kepada karyawan apa yang diharapkan oleh pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain, adapun sasaran proses penilaian yaitu untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja. Penilaian kinerja harus dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian, dan pemerkayaan jabatan yang lebih besar.

Suatu penilaian kinerja yang mengamati kepribadian karyawan kurang berfungsi dalam produktivitas atau kontribusi yang diberikan untuk mencapai sasaran organisasi. Adapun penilaian kinerja yang dilakukan dengan tujuan untuk:

a. Mengidentifikasi tingkat prestasi karyawan selama masa kerja
b. Menjadi patokan dalam pemberian kompensasi secara adil

c. Mendorog pertanggung jawaban dari karyawan atas tugas yang dikerjakan
d. Alat untuk mengidentifikasi suatu kinerja karyawan dengan karyawan lainnya
e. Mengembangkan sumber daya manusia perusahaan yang mencakup mutasi, transfer, rotasi pekerjaan, promosi, dan pelatihan
f. Meningkatkan motivasi dan etos kerja
g. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor

2.1.4.3 Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner (2010) terdapats beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut:

a. Pengharapan

   Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan berkualitas sangat mengharapkan pengakuan dari organisasi, baik dalam bentuk insentif, reward, atau pengakuan dari atasan maupun rekan kerja atas prestasinya

b. Pengembangan

   Karyawan dengan performance standar dibawah rata-rata akan mendapatkan pelatihan dan pengembangan, tetapi karyawan dengan kinerja diatas standar rata-rata akan mendapatkan reward dari organisasi ditempat kerja

c. Diskriminasi

Seorang pemimpin harus dapat membedakan diantara karyawannya yang berprestasi dan karyawan yang kurang berprestasi. Dalam konteks penilaian kinerja harus dibedakan karyawan yang memberi banyak prestasi terhadap organisasi dan yang tidak terlalu berkontribusi. Karyawan yang memiliki prestasi dapat diberi berupa reward, sementara karyawan yang kurang berprestasi dapat diberi berupa pelatihan

d. Komunikasi

Pimpinan perlu melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan agar dapat mengkomunikasikan penilaian seperti yang dilakukan. Manajer juga perlu mengamati kekurangan dan kelebihan para karyawannya agar dapat menentukan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan karyawannya. Untuk dapat memastikan hal tersebut perlu adanya komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jakson (2006) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan pada saat melakukan pekerjaan
2. Kualitas, merupakan kualitas yang dihasilkan karyawan disaat melakukan pekerjaan

3. Ketetapan waktu, merupakan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan dan sesuai dengan peraturan
4. Kehadiran, merupakan kepercayaan karyawan yang kehadirannya tepat waktu
5. Keahlian bekerja sama, merupakan keahlian atau kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menuntaskan karyawan

Berikut rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori
Komunikasi Interpersonal	De Vito (1997)	*Openness, Empathy, Supportiveness, Positiveness, Equality*
	Certo (1997)	*The delivery of the message is delivered, media/channel, a decoding occurs, the recipient of the message received, provide feedback*

Lanjutan Tabel 2.1

	Walker & Dotger (2012)	*Establishing a positive opening, gathering information, sharing information, reaching agreement, maintaining a positive relationship, accepting emotions, managing flow*
Attitude	McGuire (1985)	*Cognitive, Affective, Conative*
	Barry (2016)	*Power/ prestige, financial planning, quality, importance, adherence*
	Jackson, *et al* (1972)	*Monetary, physical,social, ethical*
	Robbins (2003)	*Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Involvement*
Kinerja Karyawan	Irawan (2004)	*Loyalty, work achievement, honesty, discipline, creativity, cooperation, leadership, personality, initiative, skills, responsibility*
	Kamisah (2012)	*Work quantity, work quality, time utilization, cooperation*
	Colquitt (2011)	*Execution of routine task, ability to perform work, effective in work, efficient in work, quality work*
	Mathis dan Jakson (2006)	*Quantity, Quality, Timeliness, Presence, Teamwork*
Self-efficacy	Bandura (2006)	*The orgin of self-efficacy beliefs, functional properties, diverse effect, processes through which they work*

Lanjutan Tabel 2.1

	Bandura (1986)	*The orgin of self-efficacy beliefs, functional properties, diverse effect, processes through which they work*
	Schwarzer (1995)	*10-item of Self-efficacy*

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2020) membuktikan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal memiliki tiga teori, yaitu: De Vito (1997), Certo (1997), dan Walker & Dotger (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Lu, *et al* (2016) membuktikan bahwa *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, dan kinerja. *Attitude* memiliki empat teori, ialah Robbins (2003), Barry (2016), Jackson, *et al* (1972), dan McGuire (1985). Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Doyle, *et al* (2011) membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dalam efikasi diri tetapi tidak dalam kinerja. Kinerja memiliki empat teori, yaitu: Mathis dan Jakson (2004), Kamisah (2012), Colquitt (2011), dan Mathis dan Jakson (2006). Dan penelitian yang dilakukan oleh Doyle, *et al* (2011) membuktikan bahwa komunikasi interpersonal membawa pengaruh yang signifikan pada *self-efficacy* tetapi tidak pada kinerja. *Self-efficacy* memiliki tiga teori, yaitu: Bandura (2006), Bandura (1986), dan Schwarzer (1995). Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori komunikasi interpersonal oleh De Vito (1997), teori *attitude* oleh McGuire (1985), teori kinerja oleh Mathis dan Jakson (2006), dan teori *self-efficacy* oleh Schwarzer (1995).

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh dari Komunikasi Interpesonal terhadap Kinerja Karyawan

1.Nirmala (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2020) yang berjudul "*Correlation Between Interpersonal Communication and Leadership Communication with The Employee Performance of The DPD RI Secretariat General*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara komunikasi interpersonal dan komunikasi kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada seketariat general DPD RI. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu pada pegawai sekretariat jendral DPD RI, dengan jumlah sampel 90 orang Adapun variabel dependen yang digunakan adalah *Performance* (Irawan, 2004) dan variabel independen yang digunakan adalah *Interpersonal Communication* (Miftah, 2005). Alat analisis yang digunakan untuk mengelola data penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan komunikasi kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independent dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada teori-teori yang digunakan dan alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian.

2. Maria (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Elvie Maria (2019) yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation as Mediation*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, melalui motivasi kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan, Badan Pengelola Malibu-Medan (BPM) dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Adapun variabel dependen yang digunakan adalah *Performance* (Kamisah, 2012) dan variabel independen yang digunakan adalah *Interpersonal Communication* (Wang, 2009). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung kinerja karyawan terhadap budaya organisasi dan kompensasi tetapi tidak berpengaruh bagi komunikasi interpersonal. Penelitian ini juga tidak berpengaruh langsung dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, tetapi berpengaruh bagi komunikasi interpersonal.

Persamaa dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan

penelitian yang akan dilakukan terdapat pada teori yang digunakan dan alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian.

3. Ghofar, *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Ghofar, *et al* (2018) yang berjudul "*The Effect of Interpersonal Communication, Self-Engagement and Organizational Commitment Toward the Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara komprehensif pengaruh komunikasi interpersonal, keterlibatan keterlibatan diri, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dengan pengambilan sampel yang dilakukan sebanyak 45orang pada pegawai Pusdiklat Kementrian kKomunikasi dan Informatika Republik Indonesia. Adapun variabel dependen yang digunakan adalah *Performance* (Colquitt, 2011) dan variabel independen *Interpersonal Communication* (Certo, 1997). Alat analisis yang digunakan untuk mengelola data penelitian ini yaitu dengan menggunakan program SPSS 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *self-engangement*, dan komitmen organisasi.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada teori-teori yang digunakan dan perbedaan terdapat pada alat analisis.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (Komunikasi Interpersonal - Kinerja Karyawan)

No.	Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode & Alat analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
1.	Moestopo International Review on Societies, Humanities, and Sciences (MIRSHuS) 2020 ISSN: 2775-9601 Nirmala (2020) *Correlation Between Interpersonal Communication and Leadership Communication with The Employee Performance of The DPD RI Secretariat Genera* 90 orang pada pegawai sekretariat jendral DPD RI	SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Dependen: *Performance* (Irawan, 2004) Independen: *Interpersonal Communication* (Miftah, 2005)	Adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan komunikasi kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
2.	*International Review of Management and Marketing*, 2019, 9(5), 133-140 ISSN: 2146-440. Maria (2019) *The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation as Mediation* 92 karyawan Badan Pengelola Malibu - Medan (BPM)	SPSS 24 Dependen: *Performance* (Kamisah, 2012) Independen: *Interpersonal Communication* (Wang, 2009).	Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan
3.	*International Journal of Human Capital* Vol 2, No.2, December 2018, p 30-44 E-ISSN 2580-9164 Ghofar, *et al* (2018)	SPSS 22.0 Dependen: *Performanc* Independen: *Interpersonal Communication* (Certo, 1997) (Colquitt, 2011)	Menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *self-engangement*, dan komitmen organisasi.

Lanjutan Tabel 2.2

	The Effect of Interpersonal Communication, Self-Engagement and Organizational Commitment Toward TheEmployee Performance 45orang pegawai Pusdiklat Kementrian kKomunikasi dan Informatika Republik Indonesia		

2.2.2 Pengaruh dari *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan

4. Sathyanarayan & Lavanya (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Sathyanarayan & Lavanya (2018) yang berjudul "*Effect of Organizational Commitment, Motivation, Attitude, Towards Work on Job Satisfaction, Job Performance and Turnover Intention* – Vuca Perspective". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi, sikap terhadap kepuasan kerja, kinerja, dan turnover. Data didapat melalui kuesioner terstruktur sejumlah 163 karyawan dalam sector TI di kota Chennai. Adapun variabel independent yang digunakan adalah A*ttitude* (Carpeter, *et al* 2009) dan variabel dependen yang digunakan adalah *Performance* (Hasibuan 2011). Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 20 versi dan AMOS versi 21. Hasil dari penelitian ini yaitu *attitude* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada teori-teori yang digunakan dan perbedaan terdapat pada alat analisis.

5. Rahiman & Kodikal (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahiman & Kodikal (2017) yang berjudul "*Impact of Employee Work Related Attitudes on Job Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak sikap terkait kinerja karyawan terhadap prestasi kerja. Sejumlah 110 responden di rumah sakit negara bagian Kerala, India. Adapun variabel independen yang digunakan adalah *Attitude* (Carpeter, *et al* 2009) dan variabel dependen yang digunakan adalah *Performance* (Borman & Motowidho 1993). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS. Hasil dari penelitian berdampak tidak langsung dengan mengubah pola pengaruh porganisasi dan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen dan variabel dependen yang digunakan. Sedangkan, perbedaan penelitian ini yaitu pada teori-teori yang akan digunakan dan perbedaan terdapat pada alat analisis.

6. Hettiararchchi & Jayarathna (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Hettiararchchi & Jayarathna (2014) yang berjudul "*The Effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocation Education Sector in Sri Lanka*". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari sikap terkait kinerja karyawan terhadap prestasi kerja. Sejumlah 323 pegawai Pendidikan Teknik dan pelatihan kejuruan sector

pemerintahan di Sri Lanka. Adapun variabel independen yang digunakan adalah *Attitude* (McGuire, 1985) dan variabel dependen yang digunakan adalah *Performance* (Katz & Kahn, 1978). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS versi 20.0. Hasil dari penelitian ini berdampak langsung pada sikap karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan terhadap prestasi kerja.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian ini yaitu pada teori-teori yang akan digunakan dan perbedaan pada alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.3 Tabel Penelitian Terdahulu (*Attitude*-Kinerja)

No	Penelitian/ Judul Penelitian/ Objek Penelitian	Metode & Alat analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
4	Journal of Management (JOM) Volume 5, Issue 4, July-August 2018, pp. 445–457, ISSN Print: 2347-3940 and ISSN Online: 2347-3959 Sathyanarayan & Lavanya (2018) *Effect of Organizational Commitment, Motivation, Attitude, Towards Work on Job Satisfaction, Job Performance and Turnover Intention* – Vuca Perspective 163 karyawan dalam sector TI di kota Chennai	SPSS 20 versi dan AMOS versi 21 Independent: A*ttitude* (Carpeter, *et al* 2009) dependen: *Performance* (Hasibuan 2011).	*Attitude* berpengaruh positif terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.3

5	British Journal of Economics, Finance and Management Sciences, March 2017, Vol. 13 Rahiman & Kodikal (2017) *Impact of Employee Work Related Attitudes on Job Performance* 110 responden penelitian dilakukan pada Institusi Kesehatan	SPSS versi 20.0 Independent: *Attitude* (Fritzsche & Parrish 2005) Dependen: *Performance* (Borman & Motowidlo 1993).	Berdampak langsung pada sikap karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan terhadap prestasi kerja
6	IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-Volume 16, Issue 4. Ver. IV (Apr. 2014), PP 74-83ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Hettiararchchi & Jayarathna (2014) *The Effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocation Education Sector in Sri Lanka* 323 pegawai Pendidikan Teknik dan pelatihan kejuruan sector pemerintahan di Sri Lanka.	SPSS versi 20.0 Independen: *Attitude* (Robbins 2003) Dependen: *Performance* (Katz & Kahn 1978).	Berdampak langsung pada sikap karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan terhadap prestasi kerja

2.2.3 Pengaruh dari Komunikasi Interpersonal terhadap *Self-Efficacy*

7. Coninck, *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Coninck, *et al* (2020) yang berjudul "*Measuring student teachers' self-efficacy beliefs about family-teacher communication: Scale construction and validation*". Penelitain ini bertujuan untuk mengukur keyakinan efikasi diri tentang komunikasi yang dimiliki dengan dengan konstruksi skala dan validasi. Sejumlah 581 siswa guru kursus pendidikan tentang manajemen dari EPP berbasis Universitas. Adapun variabel independen yang digunakan adalah *communication interpersonal* (Walker & Dotger 2012) dan variabel dependen yang

digunakan adalah *self-efficacy* (Bendura 2006). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t sample independen. Hasil dari penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan pada teori-teori yang akan digunkan dan alat analisis yang digunakan.

8. Pekkala & Zoonen (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Pekkala & Zoonen (2021) yang berjudul "*Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konsekuensi dari efikasi diri dalam komunikasi terkait pekerjaan individu di media sosial. Sejumlah 9786 pekerja di tiga organisasi layanan professional di Finlandia. Adapun variabel independent yang digunakan *communication interpersonal* (Walker & Dotger 2012) dan variabel dependen *self-efficacy* (Bandura 1986). Alat analisis yang digunakan yaitu diuji menggunakan jalur STATA. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa efikasi diri dan komunikasi saling terkait dalam pekerjaan individu di media sosial.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen dan variabel dependen yang

digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

9. Dang, *et al* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Dang, *et al* (2014) yang berjudul *"Online communication and subjective well-being in Chinese collage students: The mediating role of shyness and social self-efficacy"*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komunikasi dari perspektif kepuasan dan *self-efficacy* sosial dikalangan mahasiswa Cina. Sejumlah 574 mahasiswa dari empat universitas di Xi'an, China. Adapun variabel independen yang digunakan yaitu communication interpersonal (Valkenburg & Peter 2007) dan variabel dependen yaitu *self-efficacy* (Bandura, 2006). Alat analisis yang digunakan yaitu *Structure Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.4 Tabel Penelitian Terdahulu (Komunikasi Interpersonal-*Self Efficacy)*

No	Penelitian/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode&Alat analisis/ Variabel penelitian	Hasil
7	Studies in Educational Evaluation 64 (2020) 100820 (2020) Coninck, *et al* (2020) *Measuring student teachers' self-efficacy beliefs about family-teacher communication: Scale construction and validation* 581 siswa guru kursus pendidikan tentang manajemen dari EPP berbasis Universitas	SPSS Indpenden: *Interpersonal Communication* (Walker & Dotger 2012) Dependen: *Self-efficacy* (Bandura 2006)	Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.
8	European Management Journal xxx (xxxx) xxx (2021) Pekkala dan Zoonen (2021) *Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy* 9786 pekerja di tiga organisasi layanan professional di Finlandia	SPSS Independen: *Interpersonal Communication* (Walker & Dotger 2012) Dependen: *Self-efficacy* (Bandura 1986)	Efikasi diri dan komunikasi saling terkait dalam pekerjaan individu di media sosial
9	Computers in Human Behavior 34 (2014) 89–95 (2014) Dang, *et al* (2014) *Online communication and subjective well-being in Chinese collage students: The mediating role of shyness and social self-efficacy* 574 mahasiswa dari empat universitas di Xi'an, China	*Structure Equation Modeling* (SEM) Independen: *Interpersonal Communication* (Valkenburg & Peter 2007) Depeneden: *Self-efficacy* (Bandura 2006)	Komunikasi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*

2.2.4 Pengaruh dari *Attitude* terhadap *Self-Efficacy*

10. Amagir, *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Amagir, *et al* (2020) yang berjudul "*Financial literacy of high school students in the Netherland; knowledge, attitudes, self-efficacy, and behavior*". Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa tingakat literasi keuangan terhadap pengetahuan, sikap, *self-efficacy,* dan *self-reported* perilaku. Sejumlah 2025 siswa sekolah menengah di Belanda. Adapun variabel independen yang digunakan yaitu *Attitude* (Barry, 2016) dan variabel dependen yaitu *Self-efficacy* (Bandura, 1997). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui ANOVA. Hasil dari penelitian yaitu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *attitude* dan *self-efficacy*.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen dan variabeldependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

11. Wardana, *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Wardana, *et al* (2020) yang berjudul "*The impact of entrepreneurship education and students' entrepreneurial mindset: the mediating role of attitude and self-efficacy*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pendidikan kewirausahaan siswa dan pola piker kewirausahaan serta memahami peran mediasi sikap

dan efikasi diri. Sejumlah 390 mahasiswa universitas di Malang Jawa Timur. Adapun variabel independen yang digunakan yaitu *Attitude* (Carpeter, *et al* 2009) dan variabel dependen yaitu *Self-efficacy* (Bandura, 2012). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structure Equation Modeling* (SEM) dan SPSS. Hasil dari penelitian ini yaitu *self-efficacy* mempengaruhi terhadap *attitude*.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

12. Tyszka, *et al* (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Tyszka, *et al* (2011) yang berjudul "*Motivation, self-efficacy, and risk attitudes among entrepreneurs during transition to a market economy*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik wirausahawan dalam bermotivasi, efikasi diri, dan bersikap. Sejumlah 117 pengusaha sari wilayah Podlasie Polandia timur. Adapun variabel independen yang digunakan yaitu *Attitude* (Jackson, *et al* 1972) dan variabel dependen yaitu *Self-efficacy* (Bandura, 1994). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan ANOVA. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa *attitude* berpengaruh postitif terhadap *self-efficacy*.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.5 Tabel Penelitian Terdahulu (*Attitude-Self Efficacy)*

No	Penelitian/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode&Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
10	International Review of Economics Education 34 (2020) volume 34, June 2020, 100185 Amagir, *et al* (2020) "*Financial literacy of high school students in the Netherland; knowledge, attitudes, self-efficacy, and behavior*" 2025 siswa sekolah menengah di Belanda	ANOVA Indpenden: *Attitide* (Barry, 2016) Dependen: *Self-efficacy* (Bandura, 1997)	Adanya hubungan yang signifikan antara *attitude* dan *self-efficacy*
11	Heliyon 6 (2020) volume 6, issue 9, September 2020, e04922 Wardana, *et al* (2020) "*The impact of entrepreneurship education and students' entrepreneurial mindset: the mediating role of attitude and self-efficacy*" 390 mahasiswa universitas di Malang Jawa Timur	*Structure Equation Modeling* (SEM) dan SPSS Independen: *Attitude* (Carpeter, *et al* 2009) Dependen: *Self-efficacy* (Bandura, 2012)	*Self-efficacy* mempengaruhi terhadap *attitude*

Lanjutan Tabel 2.5

12	The Journal of Socio-Economics 40 (2011) volume 40, issue 2 Pages 124-131 Tyszka, *et al* (2011) "*Motivation, self-efficacy, and risk attitudes among entrepreneurs during transition to a market economy*" 117 pengusaha sari wilayah Podlasie Polandia timur	ANOVA Independen: *Attitude* (Jackson, *et al* 1972) Dependen: *Self-efficacy* (Bandura, 1994)	*Attitude* berpengaruh postitif terhadap *self-efficacy*

2.2.5 Pengaruh dari *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

13. Hakyemez & Mardikyan (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Hakyemez & Mardikyan (2021) yang berjudul "*The Interplay Between Institutiional Integration and Self-Efficacy in the Academic Performance of First-Year University Students: A Multigroup Approach"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana interaksi antara integrasi kelembagaan dan *self-efficacy* mempengaruhi kinerja akademik. Sejumlah 520 siswa di sekolah bisnis universitas negeri di Turki. Adapun variabel mediasi yang digunakan adalah *self-efecacy* (Bandura, 1997) dan variabel dependen adalah *Performance* (Behrman dan Perreault, 1982). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SPSS 20 dan SPSS AMOS 21. Hasil dari penelitian yaitu menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Persamaan dari penelitain terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel mediasi dan variabel dependen yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian

yang akan dilakukan yaitu terdapat pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

14. Zoghi, *et al* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Zoghi, *et al* (2014) yang berjudul "*The Relationship between Self-Efficacy and Writing Performance across Genders*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja di seluruh jenis kelamin. Sejumlah 120 pelajar siswa Makoo dan Marand EFL jurusan Pengajar Bahasa Inggris sebagai Bahasa Asing (TEFL). Adapun variabel mediasi yang digunakan adalah *Self-Effecacy* (Rogers, 1982) dan variabel dependen adalah *Performance* (Bandura, 1986). Alat analisis yang digunakan yaitu *Pearson's correlation statistic* dan *independent-samples t-test*. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan dalam *self-efficacy* antara siswa perempuan dan laki-laki EFL.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel mediasi, variabel dependen, dan persamaan terdapat juga pada teori variabel mediasi yang digunakan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada teori-teori lain yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan

15. Bouffard-Bouchard (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Bouffard-Bouchard (2010) yang berjudul "*Influence of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task*". Penelitian ini bertujuan untuk menentukkan pengaruh *self-efficacy* terhadap

kinerja kognitif. Sampel berjumlah 64 mahasiswa kampus di Kanada. Adapun variabel mediasi yang digunakan adalah *self-efficacy* (Bandura, 1982) dan variabel dependen adalah *Performance* (Behrman dan Perreault, 1982). Alat analis yang digunakan yaitu *ANOVA Table*. Hasil dari penelitian ini yaitu *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel mediasi dan variabel dependen yang akan digunakan. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan digunakan yaitu pada teori-teori dan alat analisis yang akan digunakan.

Tabel 2.6 Tabel Penelitian Terdahulu (*Self Efficacy*-Kinerja)

No	Penelitian/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode&Alat Analisis/Variabel Penelitian	Hasil
13	The International Journal of Management Education 19 (2021) 100430 Hakyemez & Mardikyan (2021) *The Interplay Between Institutiional Integration and Self-Efficacy in the Academic Performance of First-Year University Students: A Multigroup Approach* 520 siswa di sekolah bisnis universitas negeri di Turki	SPSS 20 dan SPSS AMOS 21 Mediasi: *self-efecacy* (Bandura, 1997) Dependen: *Performance* (Behrman dan Perreault, 1982)	Menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja
14	Theory and Practice in Language Studies, Vol. 4, No. 5, pp. 1045-1052, May 2014 Zoghi, *et al* (2014) *The Relationship between Self-Efficacy and Writing Performance across Genders* 120 pelajar siswa Makoo dan Marand EFL jurusan Pengajar Bahasa Inggris sebagai Bahasa Asing (TEFL).	*Pearson's correlation statistic* dan *independent-samples t-test*. Mediasi: *Self-Effecacy* (Rogers, 1982) Dependen: *Performance* (Bandura, 1986).	Terdapat hubungan positif yang signifikan dalam *self-efficacy* antara siswa perempuan dan laki-laki EFL

Lanjutan Tabel 2.5

15	The Journal of Social Psychology. 130(3), 353-363 Bouffard-Bouchard (2010) *Influence of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task* 64 mahasiswa kampus di Kanada	*ANOVA Table* Mediasi: *self-efficacy* (Bandura, 1982) Dependen: *Performance* (Behrman dan Perreault, 1982).	*Self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

2.2.6 Pengaruh dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-efficacy*

16. Doyle, *et al* (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Doyle (2011) yang berjudul "*A course for nurses to handle difficult cokasmmunication situations. A randomized controlled trial of impact on self-efficacy and performance*". Penelitian ini bertujuan untuk menangani situasi komunikasi yang sulit dan berdampak pada efikasi diri dan kinerja. Sejumlah 173 perawat di daerah kabupaten di Virginia Barat. Adapun variabel independen yang digunakan adalah Komunikasi Interpersonal (Walker & Dotger 2012), variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja (Mathis dan Jakson, 2006), dan variabel mediasi yang digunakan adalah *Self-efficacy* (Schwarzer, 1995). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Kovarians (ANCOVA). Hasil dari penelitian ini yaitu dalam menangani situasi komunikasi yang sulit terdapat peningkatan yang signifikan dalam efikasi diri tetapi tidak dalam kinerja.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi yang digunakan sama. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.7 Tabel Penelitian Terdahulu (Komunikasi Interpersonal-*Self Efficacy*-Kinerja)

No	Penelitian/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode&Alat Analisis/Variabel Penelitian	Hasil
16	Patient Education and Counseling 82 (2011) 100–109 volume 82, issue 1 Doyle (2011) "*A course for nurses to handle difficult communication situations. A randomized controlled trial of impact on self-efficacy and performance*" 173 perawat di daerah kabupaten di Virginia Barat	analisis Kovarians (ANCOVA) Independen: Komunikasi Interpersonal (Walker & Dotger 2012) Dependen: Kinerja (Mathis dan Jakson, 2006) Mediasi: *Self-efficacy* (Bandura, 1977)	Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan dalam efikasi diri dan dalam kinerja karyawan

2.2.7 Pengaruh dari *Attitude* terhadapKinerja Karyawan melalui *Self-fficacy*

17. Lu, *et al* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Lu, *et al* (2016) yang berjudul "*The effects of computer self-efficacy, training satisfaction and test anxiety on attitude and performance in computerized adaptive testing*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan kecemasan pada sikap dan kinerja dalam pengujian adaptif. Sejumlah 268 siswa dari

salah satu SMA di Jinan. Adapun variabel independent yang digunakan adalah *Attitude* (McGuire, 1985), variabel dependen yang digunakan adalah *Performance* (Ortner & Caspers, 2011), dan variabel mediasi yang digunakan adalah *Self-efficacy* (Schwarzer, 1995). Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan dari efkasi diri terhadap sikap dan terdapat korelasi terhadap kinerja.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi yang akan digunakan. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada teori-teori yang akan digunakan dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.8 Tabel Penelitian Terdahulu (*Attitude-Self Efficacy*-Kinerja)

No	Penelitian/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode&Alat Analisis/Variabel Penelitian	Hasil
17	Computers & Education 100 (2016) 45e55, Volume 100, Pages 45-55 Lu, *et al* (2016) "*The effects of computer self-efficacy, training satisfaction and test anxiety on attitude and performance in computerized adaptive testing*" 268 siswa dari salah satu SMA di Jinan	SPSS Independen: *Attitude* (McGuire, 1985), Dependen: *Performance* (Mathis dan Jakson 2006) Mediasi: *Self-efficacy* (Schwarzer, 1995)	Hubungan positif yang signifikan dari efkasi diri terhadap sikap dan terdapat korelasi terhadap kinerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2020) dalam hubungan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan pada *DPD RI Secretariat General* memiliki hasil yang postif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Irawan (2004) dan Miftah (2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Maria (2019) dalam hubungan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan pada Badan Pengelola Malibu Medan (BPM). Hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh yang positf dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Kamisah (2012) dan Wang (2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Ghofar, *et al* (2018) dalam hubungan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan pada Pusdiklat Kementrian Komunikasi dan Informatika RI. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja karyawan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Colquitt (2011) dan Certo (1997).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan dalam hipotesis, yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Sathyanarayan & Lavanya (2018) dalam hubungan *attitude* dan kinerja karyawan pada karyawan Sektor TI di kota Chennai memiliki hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Carpeter, *et al* (2009) dan Hasibuan (2011).

Penelitain yang dilakukan oleh Rahimah & Kodikal (2017) dalam hubungan *attitude* dan kinerja karyawan pada karyawan di Institusi Kesehatan, hasil dari penelitian ini yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Fritzhche & Parrish (2005) dan Borman & Motowidlo (1993)

Penelitian yang dilakukan oleh Hettiararchi & Jayarathna (2014) dalam hubungan *attitude* dan kinerja karyawan pada pegawai Pendidikan Teknik dan Pelatihan Kejuruan Sektor Pemerintahan di Srilanka, hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yakni Robbins (2003) dan Katz & Khan (1978).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan dalam hipotesis, yaitu:

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Attitude terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Self-Efficacy*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Coninck, *et al* (2020) dalam hubungan komunikasi interpersonal dan *self-efficacy* pada siswa dan guru khursus dan Pendidikan dari EPP di Universitas, memilki pengaruh yang

positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Walker & Dotger (2012) dan Bandura (2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Pekkala dan Zoonen (2021) dalam hubungan komunikasi interpersonal dam *self-efficacy* pada pekerja layanan di Finlandia, berpengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan Walker & Dotger (2012) serta Bandura (1986).

Penelitian yang dilakukan oleh Dang, *et al* (2014) dalam hubungan komunikasi interpersonal dan *self-efficacy* pada mahasiswa dari empat Universitas di Xian China, hasil dari penelitian ini yaitu memiliki pengaruh hubungan positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Valkenburg & Peter (2007) dan Bandura (2006)

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy*, maka dapat disimpulkan dalam hipotesis, yaitu:

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Self-Efficacy

2.3.4 Pengaruh *Attitude* terhadap *Self-Efficacy*

Penelitian yang dilakukan oleh Amagir, *et al* (2020) dalam hubungan *attitude* dan *self-efficacy* pada siswa sekolah menengah di Belanda memiliki hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan teori dari Barry (2016) dan Bandura (1997)

Penelitian yang dilakukan oleh Wardana, *et al* (2020) dalam hubungan *attitude* dan *self-efficacy* pada mahasiswa di Malang, Jawa Timur

memiliki hasil positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu teori dari Carpeter, *et al* (2009) dan Bandura (2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Tyszka, *et al* (2011) dalam hubungan *attitude* dan *self-efficacy* pada pengusaha di wilayah Podlasie Polantia Timur, memiliki hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu dari Jakson, *et al* (1972) dan Bandura (1994).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel *attitude* terhadap *self-efficacy*, maka dapat disimpulkan dalam hipotesis, yaitu:

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Attitude terhadap Self-Efficacy

2.3.5 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan Hakyemez & Mardikyan (2021) dalam hubungan *self-efficacy* dan kinerja karyawan pada mahasiswa disekolah bisnis Universitas di Turki memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan teori dari Bandura (1997) dan Behrman & Perreault (1982).

Penelitian yang dilakukan oleh Zoghi, *et al* (2014) dalam hubungan *self-efficacy* dan kinerja karyawan pada pelajar di Makoo dan Marand EFL jurusan Bahasa Inggris, hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan. Penelitian ini menggunakan teori dari Rogers (1982) dan Bandura (1986)

Penelitian yang dilakukan oleh Bouffad-Bouchard (2010) dalam hubungan *self-efficacy* dan kinerja karyawan pada mahasiswa di Kanada,

memiliki hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan teori dari Bandura (1982) dan Behrman & Perreault (1982)

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan dalam hipotesis, yaitu:

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

2.3.6 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-Efficacy*

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Doyle (2011) pada hubungan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Sedangkan, komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, pada perawat di daerah Kabupaten di Virginia Barat. Penelitian ini menggunakan teori dari Walker & Dotger (2012), Mathis & Jakson (2006), serta Bandura (1977).

Berdasarkan hubungan antara ketiga variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy*, maka dapat disimpulkan dalam hipotesis, yaitu:

H6 : Terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Self-Efficacy

2.3.7 Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-Efficacy*

Penelitian yang dilakukan oleh Lu, *et al* (2016) pada hubungan *attitude* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Selanjutnya, pada variabel *attitude* terhadap *self-efficacy* juga

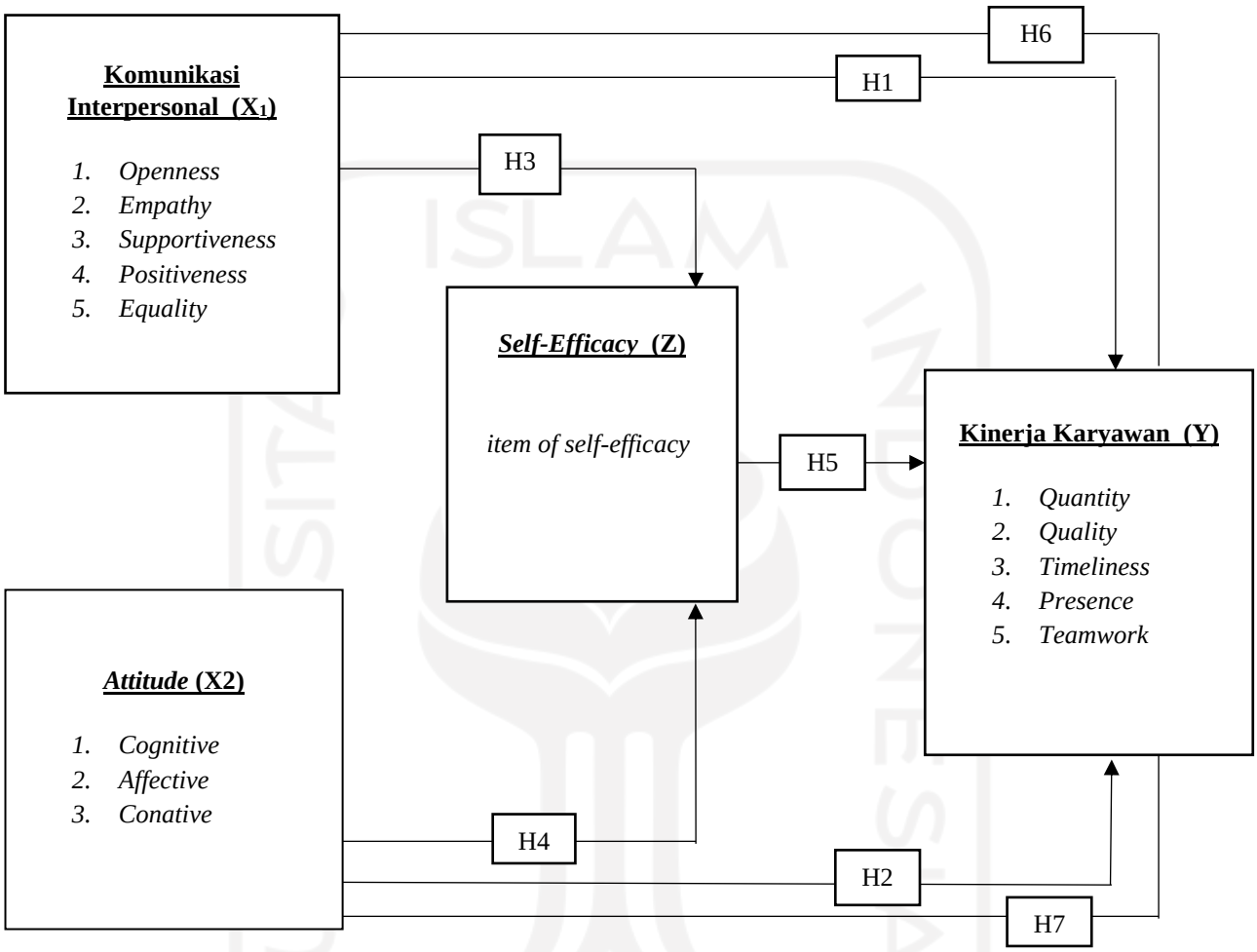
memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada siswa SMA di Jinan. Penelitian ini menggunakan teori dari McGuire (1985), Mathis & Jakson (2006), serta Scwarzer (1995).

Berdasarkan hubungan antara ketiga variabel *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-Efficacy*, maka dapat disimpulkan dalam hipotesis, yaitu:

H7 : Terdapat pengaruh signifikan dari Attitude terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Self-Efficacy

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan pengembangan konsep teoritik dan hipotesis, maka kerangka pikir akan menjelaskan seberapa besar pengaruh Komunikasi Interpersonal dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy*. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1, sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan paradigma *post-positivisme*. Menurut Creswell (2014) penelitian kuantitatif merupakan sarana untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini dapat diukur pada instrumen, sehingga data dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Laporan tertulis terdiri dari pengantar sastra dan teori, metode, hasil, dan diskusi. Dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen. Sedangkan, menurut Sekaran dan Bougie (2017) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Bank Jateng Cabang Kajen yang beralamat di Jl. Rinjani No.1A Kecamatan Kajen, Kabupaten Pekalongan.

3.2.1 Profil Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah pertama kali didirikan di Semarang berdasarkan Surat Persetujuan Menteri Pemerintahan Umum & Otonomi Daerah No. DU 57/1/35 tanggal 13 Maret 1963 dan ijin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral No. 4/Kep/MUBS/63 tanggal 14 Maret 1963 sebagai landasan operasional Jawa Tengah. Operasional pertama dimulai

pada tanggal 6 April 1963 dengan menempati Gedung Bapindo, Jl. Pahlawan No.3 Semarang sebagai Kantor Pusat.

Tujuan pendirian bank adalah untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah merupakan Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan Pemerintah Kota/ Kabupaten Se-Jawa Tengah. Bank yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten / Kota se-Jawa Tengah ini sempat mengalami beberapa kali perubahan bentuk badan usaha. Pada tahun 1969 melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 3 Tahun 1969, menetapkan Bank Pembagunan Daerah Jawa Tengah sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Kemudian, melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No.1 Tahun 1993, status badan usaha Bank berubah menjadi Perusahaan Daerah (Perusda).

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari Bank Jateng Cabang Kajen adalah Bank Terpercaya, menjadi kebanggaan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah.

Adapun misi dari Bank Jateng Cabang Kajen adalah sebagai berikut:

1. Memberikan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern, serta jaringan yang luas
2. Membangun budaya Bank dan mempertahankan Bank sehat

3. Mendukung pertumbuhan ekonomi region dengan mengutamakan kegiatan retail banking
4. Meningkatkan kontribusi dan komitmen pemilik guna memperkokoh bank

3.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi utama dari Bank Jateng yaitu menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan dan deposito, kemudian disalurkan ke dalam bentuk kredit guna untuk memenuhi kainginan dana masyarakat.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan alat untuk diketahui perbedaan dan keterkaitannya. Menurut Sekaran & Bougie (2017) ialah bentuk apapun yang dapat membedakan atau mengganti nilai. Variabel penelitian menurut Cresswell (2009) merupakan ciri atau atribut suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi diantara individu dan organisasi. Sedangkan, menurut Siregar (2013) variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai berupa kuantitatif ataupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya. Menurut devinisi dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu nilai/objek yang dibuat peneliti untuk dapat diambil kesimpulannya pada suatu objek. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan variabel *attitude* (X_2) sebagai variabel independent, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, *self-efficacy* (Z) variabel mediasi.

3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)

Variabel independen menurut Sekaran dan Bougie (2013) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif, terdapat peningkatan atau penurunan dari variabel dependen. Sedangkan, menurut Creswell (2009) variabel independen adalah variabel yang mungkin dapat menyebabkan dan mempengaruhi hasil. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *treatment*, *manipuled*, *antecedent*, atau variabel *predictor*. Adapun variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal (X_1) dan *attitude* (X_2).

3.3.2 Variabel Dependen (Endogen)

Variabel dependen menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Sedangkan, menurit Creswell (2009) variabel dependen merupakan variabel yang tergantung pada variabel independen atau hasil dari pengaruh variabel independen. Nama lain dari variabel dependen yaitu kriteria, hasil dan variabl terdampak. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

3.3.3 Variabel Mediasi

Menurut Sekaran & Bougie (2017) variabel mediasi atau intervening merupakan variabel yang muncul antara variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat dan pengaruh variabel independen dan dependen. Sedangkan, menurut Cresswell (2009) variabel mediasi

merupakan variabel yang berada diantara variabel independen dan variabel dependen dan memediasi antara pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* (Z).

3.4 Definisi Operasinonal

Definisi operasional menurut Noor (2011) merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi variabel eksogen (*independence variable*), variabel endogen (*dependence variable*), dan variabel mediasi. Dimensi (indikator) dapat berupa perilaku, aspek, sifat, atau karakteristik.

3.4.1 Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan teori para ahli komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses interaksi yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam mengirim dan menerima pesan, dimana pembawa pesan dan penerima pesan dapat menanggapi secara langsung dalam proses interaksi tersebut.

Pengukuran komunikasi interpersonal pada penelitian ini mengacu pada DeVito (1997).

Tabel 3.1 Indikator Komunikasi Interpersonal

No	Items	Sumber
1. Keterbukaan *(openness)*		DeVito (1997)
a.	Saya dapat berinteraksi dengan baik pada sesama karyawan	
b.	Saya merasa keterbukaan informasi sangat efektif dalam berkomunikasi	
2. Empati (empathy)		
c.	Saya mampu menunjukkan kepedulian terhadap karyawan lain	
d.	Dengan berkomunikasi saya dapat merasakan perasaan yang terjadi pada karyawan lain	
3. Dukungan (*supportiveness*)		
e.	Dengan adanya dukungan antar karyawan dapat menciptakan komunikasi yang efektif	
f.	Dukungan dalam berkomunikasi dapat mengurangi perbedaan pendapat sesama karyawan	
4. Rasa positif (*positiveness*)		
g.	Saya mampu menciptakan komunikasi yang kondusif dalam berinteraksi	
h.	Saya mampu memberikan rasa positif untuk mendorong orang lain agar dapat berpartisipasi dalam berdiskusi	
5. Kesetaraan (*equality*)		
i.	Saya dapat menghargai keputusan dari atasan dan karyawan lain	
j.	Saya mampu bertukar pendapat dengan karyawan lain dalam menyelesaikan masalah	

3.4.2 *Attitude*

Berdasarkan pengertian para ahli *attitude* merupakan suatu yang dapat didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif.

Pengukuran *Attitude* pada penelitian ini mengacu pada McGuire (1985), sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indikator *Attitude*

No	Items	Sumber
1. Kognitif (*Cognitive*)		McGuire (1985)
a.	Saya mampu memahami pekerjaan dengan mudah	
b.	Saya dapat menerima hal-hal baru dalam pekerjaan	
2. Afektif (*Affective*)		
c.	Saya mampu mengontrol/mengatur emosi dan perasaan ketika sedang bekerja	
d.	Saya selalu bersikap tenang ketika sedang menghadapi masalah	
3. Konatif (C*onative*)		
e.	Saya menyempatkan waktu untuk bertukar pikiran setelah melakukan pekerjaan	
f.	Saya menyukai sikap dari atasan dan karyawan untuk saling terbuka	

3.4.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori terdahulu bahwa kinerja karyawan merupakan penampilan dari hasil atau kontribusi dari suatu karyawan baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang menggambarkan efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan

Parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini mengacu pada Mathis dan Jakson (2006), sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan

No	Items	Sumber
1. Kuantitas (*Quantity*)		Mathis dan Jakson (2006)
a.	Saya mampu memenuhi prosedur yang ditetapkan	
b.	Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan	
2. Kualitas (Q*uality*)		
c.	Saya teliti dalam bekerja	
d.	Saya mampu mengatasi kesulitan dalam bekerja	
3. Ketetapan Waktu (*Timeliness*)		
e.	Saya cepat tanggap dalam menerima instruksi kerja yang diberikan	
f.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
4. Kehadiran (*presence*)		
g.	Saya tepat waktu untuk hadir dalam bekerja	
h.	Saya patuh pada jam kerja yang diberikan	
5. Keahlian bekerja sama (*teamwork*)		
j.	Saya mampu bekerja dalam tim	
k.	Saya mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja	

3.4.4 *Self-efficacy*

Berdasarkan teori terdahulu *self-efficacy* merupakan keyakinan dan harapan yang muncul dengan sendirinya tanpa ada paksaan dari pihak manapun yang akan mengarahkan karyawan menuju etos kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Parameter yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy* mengacu pada 10 item dari (Schwarzer, 1995), yaitu:

Tabel 3.4 Item *Self-Efficacy*

No	Items	Sumber
1	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, apabila saya berusaha	Schwarzer (1995)
2	Jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya	
3	Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya	
4	Dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus betingkah laku	
5	Kalau saya akan berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru saya tahu bagaimana saya dapat menanggulanginya	
6	Untuk setiap problem saya mempunyai pemecahannya	
7	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengendalikan kemampuan saya	
8	Kalau saya menghadapi kesulitan biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya	
9	Dalam kejadian yang tidak terduga, bahwa saya dapat menanganinya dengan baik	
10	Apapun yang terjadi saya akan siap menanganinya	

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) populasi mengacu pada sebuah kelompok orang, peristiwa maupun hal-hal menarik yang di investigasi oleh peneliti. Creswell (2008) populasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama atau yang relatif serupa. Populasi dalam penelitian ini adalah mencakup 70 tenaga kerja (karyawan) Bank Jateng Cabang Kajen.

Sampel merupakan sebagian dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Sampel terdiri dari beberapa bagian yang diseleksi dari populasi. Oleh sebab itu, sebagian yang tidak seluruh, elemen populasi membentuk sampel. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan Bank Jateng Cabang Kajen.

3.5.1 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2009) teknik pengambilan sampel merupakan suatu proses memilih beberapa elemen yang digunakan dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan uraian tentang sifat ataupun karakteristik yang dapat menyamaratakansifat ataupun ciri-ciri pada elemen populasi. Adapun dalam penelitian ini jumlahnya populasi sama dengan sampel. Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah seluruh staff sejumlah 70 karyawan yang terdiri dari devisi Pelayanan, Pemasaran, Legal Admin, SDM Umum, Akuntansi, Restrukturisasi, Analis pada Bank Jateng Cabang Kajen.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat kejadian yang sebenarnya disebut data primer. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk dianalisis dan ditemukan sebuah solusi atau masalah yang akan diteliti Sekaran dan Bougie (2009). Dalam

penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yaitu karyawan Bank Jateng Cabang Kajen, yang berkaitan dengan bukti diri responden dan tanggapan responden terhadap variabel yang akan digunakan pada penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Sakara dan Bougie (2009) data sekunder lebih mengacu pada sebuah informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder biasanya berbentuk fakta, catatan atau laporan historis yang sudah tersusun dalam arsip (dokumenter) yang diterbitkan atau tidak diterbitkan. Beberapa sumber data sekunder berupa buletin statistic, publikasi pemerintah, informasi yang diterbitkan atau tidak diterbitkan dan tersedia dari dalam atau luar organisasi, data yang tersedia dari penelitian sebelumnya, studi kasus dan catatan perpustakaan, data online situs web, dan internet. Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari profil, sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, dokumen yang relevan dan akan digunakan sebagai informasi pendukung peneliti.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Sakana dan Bougie (2009) kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis dan telah dirumuskan sebelumnya yakni responden mencatat jawaban dengan pilihan yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden. Kuesioner adalah mekanisme pengumpulan informasi yang efektif pada saat penelitian bersifat deskriptif atau eksplanatori. Sedangkan, menurut Creswell (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian dikembalikan kepada peneliti. Jawaban dari kuesioner sudah ditentukan skornya menggunakan skala *Linkert*. *Linkert* merupakan skala yang telah dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan. Adapun pengukuran dinyatakan dalam bentuk skor, setiap pernyataan diberi lima pilihan jawaban dan diberi skor satu sampai lima, sesuai dengan sifat pernyataan yang diajukan. Bobot yang digunakan dalam pernyataan adalah:

5 = Sangat Setuju
4 = Setuju
3 = Netral
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validasi yaitu alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali dan Latan (2015). Pengujian validitas dilakukan tidak hanya untuk mengenali dan memberikan informasi dengan tepat dan harus

sebagai gambaran yang diteliti mengenai informasi tersebut. Menurut Ghozali dan Latan (2015) mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga metode, yaitu:

1. Melakukan korelasi antar skor butir persoalan dengan total skor konstruk atau variabel
2. Melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor penanda dengan total skor konstruk
3. Melakukan uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Menurut Sekaran dan Bougie (2009) uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa ukuran mencakup set item yang cukup dan respresentatif yang menyadap konsep. Semakin banyak item skala merepresentasikan domain atau alam semesta dari konsep yang sedang diukur, semakin besar validasi ini. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *Person Product Moment*. Dalam uji ini, tiap item akan di uji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka uji dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pendapat menurut (Ghozali dan Latan, 2015) reliabilitas merupakan perlengkapan untuk mengukur suatu kuesioner yang indikatpr dari variabel atau konstruk. Menurut (Sekaran dan Bougie, 2009) reliabilitas adalah suatu pengukuran menampilkan untuk mengukuran sebuah kesalahan dan sebab untuk menjamin konsistensi pengukuran sejauh waktu dan diberbagai poin

pada instrument tersebut. Dengan kata lain reliabilitas suatu dimensi ialah indikator stabilitas dan konsistensi dimana instrument tersebut mengukur konsep dan memperhitungkan kesesuaian suatu ukuran. Sedangkan, menurut (Siregar, 2013) mengungkapkan definisi uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan tata cara uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach.*

3.7.3 Analisis Deskriptif

Menurut Siregar (2013) analisis deskriptif merupakan analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel dimana dilakukakan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

3.7.4 Analisis Structural Equation Model (SEM)

Penelitian analisis menggunakan Permodelan Persamaan Struktural / *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui aplikasi software *Partial Least Square* (PLS). Pada dasarnya analisis SEM dilakukan untuk memperoleh suatu model structural yang dapat memprediksi atau membuktikan model sekaligus besar kecilnya pengaruh variabel. Menurut (Ramlall, 2016) SEM merupakan metodologi yang fleksibel dan komprehensif untuk mewakili, memperirakan, dan menguji model teoritis dengan tujuan untuk menjelaskan sebanyak mungkin variasi. Selain itu

SEM adalah teknik sampel yang dikenal luas dibawah aturan praktiknya, yaitu memiliki 10 pengamat variabel (Ramlall, 2016).

3.7.5 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Squares adalah suatu metode analisis yang poweful dan biasa disebut dengan *soft 72 odelling* karena meniadakan regresi. (Ghozali dan Latan, 2015) mengemukakan bahwa metode analisis PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau disebut juga dengan *outer model* yang menunjukkan bagaimana variabel manifest merepresentasi variabel laten untuk diukur dan model structural atau sering disebut dengan *inner model* yang menunjukkan kekuatan estimasi variabel laten atau konstruk. Penggunaan metode analisis PLS ini memiliki kelebihan dalam menguji teori yang lemah sekaligus memberikan hasil berupa konfirmasi teori.

3.7.6 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran ini digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Model pengukuran merupakan gambaran hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya (Ghozali dan Latan, 2015). Adapun penjelasan yang lebih lanjut mengenai model pengukuran atau *outer model*, yaitu:

a. Convergent Validity

Menurut Hartono (2008) validasi konvergen memiliki hubungan dengan prinsip pengukuran dari suatu konstruk yang seharusnya memiliki korelasi yang tinggi. Validasi konvergen ini dapat terjadi jika

memperoleh skor dari dua instrumen yang berbeda dengan mengukur konstruk yang sama berkorelasi tinggi. Nilai average variance extracted (AVE) dapat diterima apabila lebih besar dari angka 0,5 namun untuk penelitian pada tahapan awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading faktor sebesar 0,5-0,6 masih dianggap cukup.

b. Discriminant Validity

Menurut Hartono (2008) validasi diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengkuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Sedangkan, menurut (Ghozali dan Lathan, 2015) cara untuk menguji validitas discriminant adalah dengan melihat cross loading yang setiap variabelnya harus dapat mencapai lebih dari 0,07. Nilai discriminant validity dikatakan baik apabila nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

c. Composite Reliability

Dalam mengukur realibilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflesif dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu Crobach's Alpha dan Composite Reability. Crobach's Alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan Composite Reliability mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* yang aling sering digunakan harus lebih besar dari 0,7.

3.7.7 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Ghozali dan Latan (2015) mengemukakan bahwa *Inner Model* atau model struktural menggambarkan bagaimana hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif. Model struktural dan PLS dievaluasi menggunakan r-square untuk konstruk dependen nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural.

Penjelasan mengenai *Inner Model* atau model struktural adalah sebagai berikut:

a. *R-square (R^2)*

Dalam menilai model struktural dapat dimulai dengan melihat *R-squares* yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai *R-squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai *R-squares* 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

b. *Q^2 Predictive Relevance*

Q^2 Predictive Relevance dapat digunakan untuk merepretasikan sintesis dari *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan memprediksi dari *observed variabel* dan estimasi dari parameter konstruk. Model dinyatakan mampunyai *predictive relevance* jika nilai Q^2 lebih dari 0,

sementara itu model dinyatakan kurang *predictive relevance* apabila nilai Q^2 kurang dari 0.

c. *Quality Index*

Tenenhaus, *et al* (2004) mengemukakan bahwa PLS *path modeling* dapat digunakan untuk mengidentifikasi kriteria dari *global optimization* untuk mengetahui *goodness of fit* dengan *Gof index*. *Goodness of fit model* atau *Gof index*, dan digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran sederhana pada keseluruhan dari prediksi model kriteria nilai Gof yaitu 0,10 (*Gof small*) 0,25 (*Gof medium*) dan 0,36 (*Gof large*).

d. *Bootstrapping* (Uji hipotesis)

Prosedur bootstrapping menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan *resampling*. Pada metode *resampling bootstrap* nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) yaitu t-value 1,65 dengan *significance level* = 10% 1,96 dengan *significance level* = 5% dan 2,58 dengan *significance level* = 1%.

e. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam penelitian analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang telah dikembangkan oleh (Ghozali dan Latan, 2015) yaitu:

1. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik lebih dari 1,96
2. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih dari 1,96
3. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen

Pengujian pada tahap akhir, jika hasil pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan tetapi pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik lebih dari 1,96 maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang pengaruh Komunikasi Interpersional, *Attitude*, *Self-Efficacy*, dan Kinerja Karyawan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode PLS dan software SmartPLS.

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini kuesioner disebarkan secara langsung kepada 70 karyawan Bank Jateng Cabang Kajen. Dari jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sejumlah 70 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut dilampirkan pada tabel 4.1.

Table 4.1 ***Tingkat Pengembalian Kuesioner***

Kriteria	Jumlah	Persentase(%)
Jumlah kuesioner yang disebar	70	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	70	100%

Sumber: Data Primer 2021

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan tahap mendeskripsikan keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat. Data deskriptif berupa gambaran keadaan atau kondisi responden yang dapat dijadikan informasi tambahan dalam penelitian. Pada bagian ini akan dijabarkan hasil analisis deskriptif yang meliputi jenis kelamin

responden, usia responden, masa kerja responden, serta pendidikan terakhir responden, dan penghasilan responden

4.2.1 Jenis kelamin responden

Berdasarkan jenis kelamin responden dibedakan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Gambaran jenis kelamin responden ditunjukkan dalam tabel 4.2.

Table 4.2 *Jenis Kelamin Responden*

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	48	68.5%
Perempuan	22	31.5%
Total	70	100%

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 48 responden atau terhitung 68.5%, sedangkan responden perempuan berjumlah 22 responden atau terhitung 31.5%.

4.2.2 Usia Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan rentang usianya. Responden dibedakan mulai dari usia di bawah 25 tahun, antara 25 sampai 30 tahun, antara 31 sampai 40 tahun dan antara 41 tahun sampai 50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Hasil pengelompokkan usia responden ditunjukkan pada tabel 4.3.

Table 4.3 ***Kelompok Usia Responden***

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 25 tahun	13	18.6%
25-30 tahun	30	42.7%
31-40 tahun	22	31.4%
41-50 tahun	4	5.7%
> 50 tahun	1	1.4%
Total	70	100%

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden terbanyak dengan usia antara 25 sampai 30 tahun yang berjumlah 30 responden atau terhitung 42.7%, sedangkan responden dengan jumlah paling terendah terletak pada rentang usia lebih dari 50 tahun yang hanya berjumlah 1 responden atau sebesar 1.4%.

4.2.3 Masa Kerja Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan masa kerja responden. Masa kerja responden dibagi menjadi 4 kelompok yaitu di bawah 3 tahun, 3-5 tahun, 6-10 tahun, dan di atas 10 tahun. Hasil pengelompokkan masa kerja responden akan ditunjukkan pada tabel 4.4

Table 4.4 ***Pengelompokan Masa Kerja Responden***

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
< 3 tahun	10	14.3%
3-5 tahun	32	45.7%
6-10 tahun	12	17.1%
>10 tahun	13	18.6%
Total	70	100%

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah terbanyak adalah yang menjalani masa kerja 3-5 tahun dengan jumlah 32 responden dan terhitung 45.7%, sedangkan responden dengan masa kerja dibawah 3 tahun adalah jumlah responden paling sedikit yaitu 10 responden atau 14.3%.

4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden

Penelitian ini mengelompokan pendidikan terakhir responden ke dalam tujuh kelompok yaitu tingkatan SMA, Diploma, S1, dan S2. Hasil pengelompokkan pendidikan terakhir responden ditunjukkan pada tabel 4.5.

Table 4.5 ***Pendidikan Terakhir Responden***

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/ SLTA	24	34.2%
Diploma	4	5.7%
Sarjana (S1)	37	52.9%
Magister (S2)	5	7.1%
Total	70	100%

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki pendidikan akhir Sarjana (S1) yaitu 37 responden dan terhitung 52.9%. sedangkan responden dengan jumlah paling kecil memiliki pendidikan terakhir diploma sebanyak 4 responden atau sebesar 5.7%.

4.2.5 Penghasilan Responden

Penelitian ini juga mengelompokkan responden berdasarkan penghasilan responden. Penghasilan responden dibagi menjadi 5 kelompok yaitu di < 1 juta, 1-2.5 juta, 2.5-5 juta, 5-7.5 juta dan > 7.5 juta. Hasil pengelompokkan penghasilan responden akan ditunjukkan pada Tabel 4.4.

Table 4.6 ***Pengelompokan Masa Kerja Responden***

Penghasilan	Jumlah Responden	Persentase(%)
Kurang dari Rp. 1.000.000	1	1.4%
Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000	15	21.4%
Rp. 2.500.000 – Rp. 5.000.000	35	50.0%
Rp. 5.000.000 – Rp. 7.500.000	10	14.3%
>Rp. 7.500.000	8	11.4%
Total	70	100

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden mayoritas responden memiliki pendapatan Rp. 2.500.000 –Rp. 5.000.000 sejumlah 35 responden atau 50% dan yang paling sedikit berada di angka >Rp. 1.000.000 sejumlah 1 orang responden.

Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Responden

No	Data Deskriptif	Pengelompokan	Jumlah Responden
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	49
2	Usia	25-30tahun	30
3	Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	37
4	Lama Bekerja	3-5tahun	32

5	Penghasilan	2.500.000- 5.000.000	35

Dilihat dari analisis deskriptif yang diperoleh bahwa karyawan Bank Jateng Cabang Kajen didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 49 karyawan, rata-rata usia karyawan 25-30 tahun dengan jumlah 30 karyawan itu artinya usia produktif karyawan di Bank Jateng Cabang Kajen yaitu kisaran antara 25-30 tahun. Pendidikan terakhir karyawan rata-rata telah menempuh Pendidikan sarjana (S1). Rata-rata karyawan telah bekerja di Bank Jateng Cabang Kajen selama 3-5tahun dengan penghasilan rata-rata 2,5jt - 5jt.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Setelah mengumpulkan data dari responden, seluruh data tersebut direkapitulasi dan dianalisis untuk mengetahui deskripsi dari masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah: 1

Skor penilaian tertinggi: 5

Interval = 5-1/5 = 0.80

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

2. 1,81 – 2,60 = Rendah

3. 2,61 – 3,40 = Sedang

4. 3,41 – 4,20= Tinggi

5. 4,21 – 5,00= Sangat Tinggi

4.3.1 Variabel Eksogen pertama

Variabel eksogen pertama dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal (X_1). Hasil analisis deskriptif variabel komunikasi interpersonal ditunjukkan pada Tabel 4.6

Table 4.7 Analisis Deskriptif Variabel *Komunikasi Interpersonal*

Variabel	Dimensi	Butir	Pernyataan	Mean	Kriteria
Komunikasi Interpersonal	Keterbukaan (Openness)	X1.1	Saya dapat berinteraksi dengan baik pada sesama karyawan	4.4	Sangat Tinggi
		X1.2	Saya merasa keterbukaan informasi sangat efektif dalam berkomunikasi	4.31	Sangat Tinggi
	Empati (Empathy)	X1.3	Saya mampu menunjukkan kepedulian terhadap karyawan lain	4.27	Sangat Tinggi
		X1.4	Dengan berkomunikasi saya dapat merasakan perasaan yang terjadi pada karyawan lain	4.31	Sangat Tinggi
	Dukungan (Supportiveness)	X1.5	Dengan adanya dukungan antar karyawan dapat menciptakan komunikasi yang efektif	4.37	Sangat Tinggi
		X1.6	Dukungan dalam berkomunikasi dapat mengurangi perbedaan pendapat sesama karyawan	4.27	Sangat Tinggi
	Rasa Positif (Positiveness)	X1.7	Saya mampu menciptakan komunikasi yang kondusif dalam berinteraksi	4.15	Tinggi
		X1.8	Saya mampu memberikan rasa positif untuk mendorong orang lain agar dapat berpartisipasi dalam berdiskusi	4.12	Tinggi
	Kesetaraan (Equality)	X1.9	Saya dapat menghargai keputusan dari atasan dan karyawan lain	4.34	Sangat Tinggi
		X1.10	Saya mampu bertukar pendapat dengan karyawan lain dalam menyelesaikan masalah	4.22	Sangat Tinggi
Komunikasi Interpersonal				4.27	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dari hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden menilai varibel komunikasi interpersonal dengan nilai rata-rata 4.27 dengan

kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode X1.1 yaitu Saya dapat berinteraksi dengan baik pada sesama karyawan mempunyai nilai 4.4 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan penilaian terendah ada pada item dengan kode X1.8 yaitu Saya mampu memberikan rasa positif untuk mendorong orang lain agar dapat berpartisipasi dalam berdiskusi dengan nilai 4.12 dengan kategori tinggi.

4.3.2 Variabel Eksogen kedua

Variabel eksogen pertama dalam penelitian ini adalah *Attitude* (X_2). Hasil analisis deskriptif variabel *attitude* ditunjukkan pada Tabel 4.8

Table 4.8 *Analisis Deskriptif Variabel Attitude*

Variabel	Dimensi	Butir	Pernyataan	Mean	Kriteria
Attitude	Kognitif (Cognitive)	X2.1	Saya mampu memahami pekerjaan dengan mudah	4.2	Tinggi
		X2.2	Saya dapat menerima hal-hal baru dalam pekerjaan	4.17	Tinggi
	Afektif (Affective)	X2.3	Saya mampu mengontrol/mengatur emosi dan perasaan ketika sedang bekerja	4.1	Tinggi
		X2.4	Saya selalu bersikap tenang ketika sedang menghadapi masalah	4.1	Tinggi
	Konatif (Conative)	X2.5	Saya menyempatkan waktu untuk bertukar pikiran setelah melakukan pekerjaan	4.01	Tinggi
		X2.6	Saya menyukai sikap dari atasan dan karyawan untuk saling terbuka	4.15	Tinggi
Attitude				4.12	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dari hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden menilai varibel *attitude* dengan nilai rata-rata 4.12 dengan kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode X2.1 yaitu Saya dapat menerima hal-hal baru dalam pekerjaan mempunyai nilai 4.2 dengan kategori tinggi. Sedangkan penilaian terendah ada pada item dengan kode X2.5 yaitu Saya menyempatkan waktu untuk bertukar pikiran setelah melakukan pekerjaan dengan nilai 4.01 dengan kategori tinggi.

4.3.3 Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berikut merupakan hasil analisis deskriptif variabel endogen:

Table 4.9 ***Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan***

Variabel	Dimensi	Butir	Pernyataan	Mean	Kriteria
Kinerja Karyawan	Kuantitas (Quantity)	Y1	Saya mampu memenuhi prosedur yang ditetapkan	4,25	Sangat Tinggi
		Y2	Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan	4,32	Sangat Tinggi
	Kualitas (Quality)	Y3	Saya teliti dalam bekerja	4,07	Tinggi
		Y4	Saya mampu mengatasi kesulitan dalam bekerja	4,07	Tinggi
	Ketetapan Waktu (Timeliness)	Y5	Saya cepat tanggap dalam menerima instruksi kerja yang diberikan	4,18	Tinggi
		Y6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,27	Sangat Tinggi
	Kehadiran (Presence)	Y7	Saya tepat waktu untuk hadir dalam bekerja	4,5	Sangat Tinggi
		Y8	Saya patuh pada jam kerja yang diberikan	4,42	Sangat Tinggi
	Keahlian bekerja sama (Teamwork)	Y9	Saya mampu bekerja dalam tim	4,3	Sangat Tinggi
		Y10	Saya mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja	4,28	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan				4.26	Sangat Tinggi

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *kinerja* yang ditunjukkan pada tabel 4.8, responden menilai variabel kinerja karyawan dengan nilai 4.26 dengan kategori sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada item dengan kode Y7 yaitu Saya tepat waktu untuk hadir dalam bekerja dengan nilai 4.5 kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah pada item dengan kode Y3 dan Y4 yaitu “Saya teliti dalam bekerja dan Saya mampu mengatasi kesulitan dalam bekerja dengan nilai 4.07 kategori tinggi.

4.3.4 Variabel Mediasi

Pada penelitian ini variabel mediasinya adalah *self-efficacy* (Z), berikut adalah hasil analisis deskripsi:

Table 4.10 Analisis Deskriptif Variabel *Self-Efficacy*

Variabel	Butir	Pernyataan	Mean	Kriteria
Self-Efficacy	Z1	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, apabila saya berusaha	4,15	Tinggi
	Z2	Jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya	4,01	Tinggi
	Z3	Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya	3,91	Tinggi
	Z4	Dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus betingkah laku	4,04	Tinggi
	Z5	Kalau saya akan berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru saya tahu bagaimana saya dapat menanggulanginya	3,95	Tinggi
	Z6	Untuk setiap problem saya mempunyai pemecahannya	3,9	Tinggi
	Z7	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengendalikan kemampuan saya	3,91	Tinggi
	Z8	Kalau saya menghadapi kesulitan biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya	3,9	Tinggi
	Z9	Dalam kejadian yang tidak terduga, bahwa saya dapat menanganinya dengan baik	3,94	Tinggi
	Z10	Apapun yang terjadi saya akan siap menanganinya	4,11	Tinggi
Self-Efficacy			3,98	Tinggi

Sumber: data primer, diolah 2021

Dari hasil analisis deskriptif variabel *self -efficacy* pada tabel 4.9. responden menilai dengan rata-rata nilai 3,98 kategori tinggi. Nilai tertinggi pada item dengan kode Z1 yaitu “Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya apabila saya berusaha” dengan nilai 4.15 kriteria tinggi. Sedangkan nilai terendah pada item dengan kode Z6 dan Z8 yaitu Untuk setiap problem saya mempunyai pemecahannya dan Kalau saya menghadapi kesulitan biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya dengan nilai 3,9 dengan kategori tinggi.

Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Variabel

No	Variabel	Rata-Rata	Kriteria
1	Komunikasi Interpersonal	4.27	Sangat Tinggi
2	*Attitude*	4.12	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	4.26	Sangat Tinggi
4	*Self-Efficacy*	3.98	Tinggi

Dari rekapitulasi hasil analisis deskriptif variabel komunikasi interpersonal berpengaruh penting bagi karyawan dalam bekerja dan karyawan merasa lebih efektif jika memiliki komunikasi interpersonal yang baik antar karyawan sehingga karyawan memilai komunikasi interpersonal memiliki kriteria sangat tinggi dengan rata-rata 4.27. Responden menilai *attitude* dengan rata-rata 4.12 dimana tergolong dalam kategori tinggi sehingga *attitude* dapat dikatakan membawa pengaruh penting bagi perusahaan terhadap karyawan, karyawan dengan *attitude* yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Kajen masuk kedalam kategori sangat tinggi dimana responden menilai dengan rata-rata 4.26, maka kinerja karyawan yang terdapat di Bank Jateng Cabang Kajen dapat dikatakan baik dan seluruh karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. *Self-Efficacy* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki *self-efficacy* yang baik maka karyawan dapat menjalankan apapun pekerjaan yang diberikan dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa

keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain dan berpengaruh penting didalam suatu kinerja karyawan bagi keberhasilan suatu perusahaan.

4.4 Analisa Hasil PLS

Pada penelitian ini analisa dilakukan menggunakan PLS yang terdiri dari dua bagian yaitu evaluasi Model Eksternal (*Outer Model*) dan evaluasi Model Internal (*Inner Model*). Berikut akan dijelaskan hasil dari analisis evaluasi model yang telah dilakukan.

4.4.1 *Outer Model*

Analisis *outer model* dapat dilihat pada nilai validitas konvergensi (*convergent validity*), validitas konstruk (*construct validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas komposit (*composite reliability*). Analisis ini dilakukan untuk mengukur kekuatan item kuesioner dalam mengukur sifat serta konsep variable yang diukur. Hasil analisis evaluasi *outer model* dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Validitas Konvergensi (*convergent validity*)

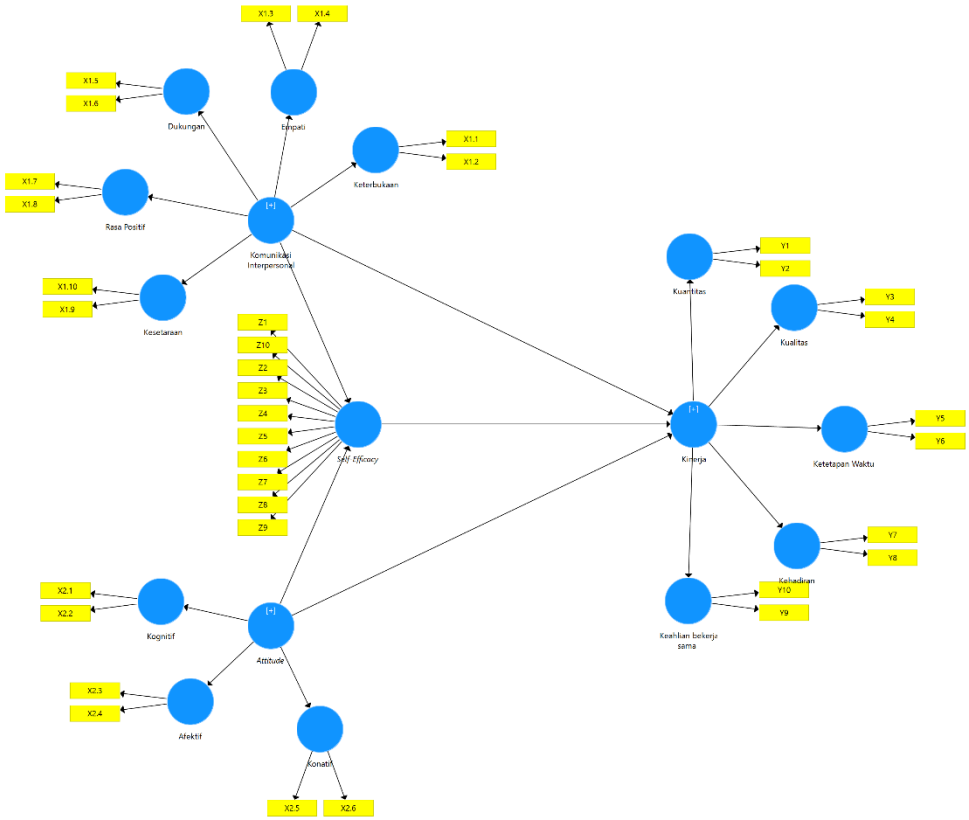
Efektifitas validitas konvergensi dapat dilihat dari nilai *loading factor* nya. *Loading factor* menggambarkan korelasi antara item pengukuran dengan variabel latennya. Dukungan diberikan untuk validitas konvergen ketika setiap item memiliki *outer loadin*g di atas 0,70 dan ketika varians rata-rata setiap konstruk diekstraksi (AVE) adalah 0,50 atau lebih tinggi (Hair et al., 2014). Berikut hasil pengujian validitas konvergensi berdasarkan nilai *loading factor* setiap item dari masing-masing indikator dalam penelitian ini:

Table 4.11 *Outer Loading*

	Attitude	Kinerja	Komunikasi Interpersonal	*Self-Efficacy*
X1.1			0.799	
X1.10			0.853	
X1.2			0.749	
X1.3			0.781	
X1.4			0.818	
X1.5			0.812	
X1.6			0.765	
X1.7			0.810	
X1.8			0.783	
X1.9			0.821	
X2.1	0.836			
X2.2	0.799			
X2.3	0.894			
X2.4	0.746			
X2.5	0.730			
X2.6	0.869			
Y1		0.861		
Y10		0.909		
Y2		0.895		
Y3		0.841		
Y4		0.796		
Y5		0.833		
Y6		0.909		
Y7		0.852		
Y8		0.861		
Y9		0.894		
Z1				0.841
Z10				0.837
Z2				0.815
Z3				0.717
Z4				0.782
Z5				0.801
Z6				0.712
Z7				0.816
Z8				0.861
Z9				0.883

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah gambar model penelitian yang diolah menggunakan Smart PLS:

Gambar 4.1 *Diagram Jalur* Outer Model



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

2. Validitas Konstruk (*construct validity*)

Validitas konstruk dapat dilihat dari nilai AVE. AVE adalah nilai rata-rata besar dari pemuatan kuadrat dari serangkaian indikator dan setara dengan

komunalitas suatu konstruk (Hair et al., 2014). Singkatnya, AVE 0,50 menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari setengah PLS-SEM: varians alat yang muncul dari indikatornya. Tabel 4.11 berikut akan menunjukkan hasil analisis validitas konstruk pada penelitian ini:

Tabel 4.12 *Average Variance Extracted* (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Attitude	**0.897**	**0.909**	**0.922**	**0.664**
Kinerja	**0.963**	**0.964**	**0.968**	**0.750**
Komunikasi Interpersonal	**0.937**	**0.940**	**0.947**	**0.639**
Self-Efficacy	**0.940**	**0.947**	**0.949**	**0.653**

Sumber: data primer, diolah 2021

Sesuai yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,50 sehingga keseluruhannya memiliki nilai validitas konstruk yang baik.

3. Validitas Diskriminan (*discriminant validity*)

Validitas diskriminan mewakili sejauh mana konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain atau dengan kata lain konstruk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Salah satu metode untuk menilai adanya validitas diskriminan adalah kriteria Fornell dan Larcker 1981, dalam (Hair et al 2014). Metode ini menyatakan bahwa konstruk berbagi lebih banyak varians dengan indikatornya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Untuk menguji persyaratan ini, AVE setiap konstruk harus lebih tinggi dari korelasi kuadrat tertinggi dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.13 *Fornell-Larcker Criterion*

	Attitude	Kinerja	Komunikasi Interpersonal	*Self-Efficacy*
Attitude	**0.815**			
Kinerja	0.655	**0.866**		
Komunikasi Interpersonal	0.427	0.623	**0.800**	
Self-Efficacy	0.594	0.783	0.527	0.808

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi variable tersebut terhadap variable lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variable memiliki validitas diskriminan yang baik.

4. Realibilitas Komposit (*composite realiability*)

Untuk melihat realibilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *composite realibility* dan *cornbach's alpha*. Konstruk yang memiliki *composite reability* lebih dari 0,70 dan *cornbach's alpha* di atas 0,60 konstruk tersebut dapat dikatakan reliabel (Hair et al, 2014). Tabel 4.14 akan menunjukkan hasil nilai *composite reability* dan *cornbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 4.14 *Composite Reability dan Cornbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Attitude	**0.897**	**0.922**
Kinerja	**0.963**	**0.968**
Komunikasi Interpersonal	**0.937**	**0.947**
Self-Efficacy	**0.940**	**0.949**

Sumber: data primer, diolah 2021

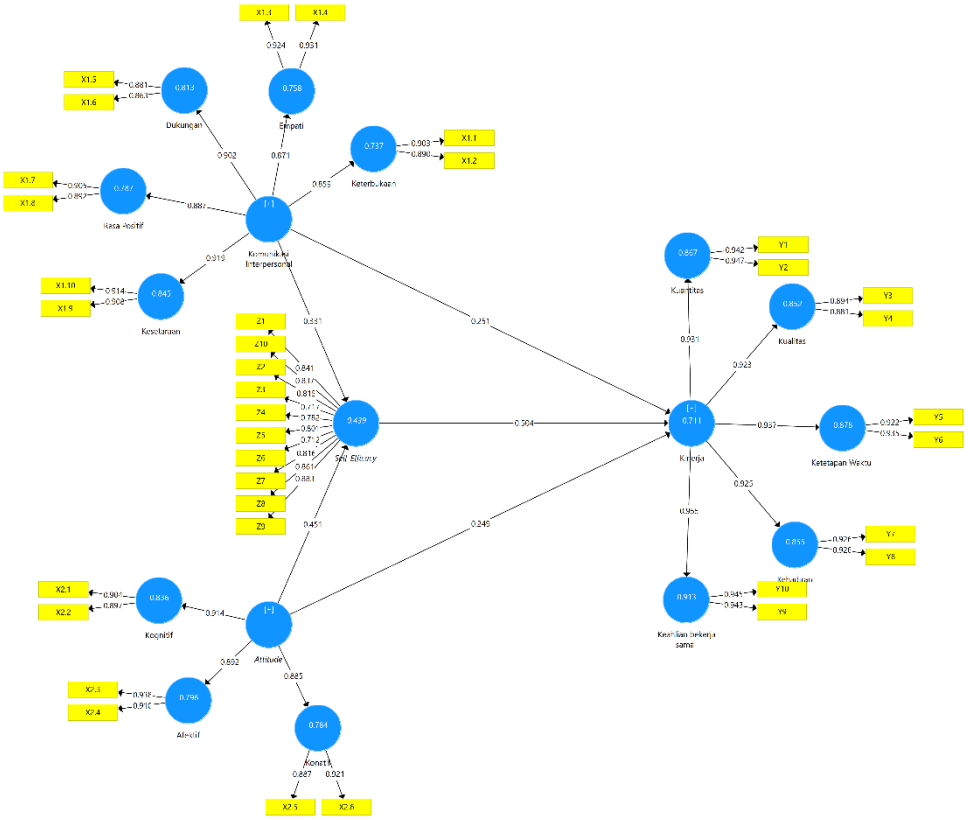
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite realibility* di atas 0,70 dan *cornbach's alpha* di atas 0,60

sehingga dapat dikatakan seluruh variabel yang diuji valid dan realiabel serta dapat dilanjutkan untuk pengujian model struktural.

4.4.2 *Inner Model*

Inner model dapat dievaluasi menggunakan penilaian *R-Square* (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), *Goodness of Fit* (GoF), hasil koefisien jalur, dan koefisien parameter. Berikut gambar hasil keluaran bootstrap pada model penelitian ini

Gambar 4.2 *Diagram Jalur* Inner Model



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

1. *R-Square* (R^2),

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R- square*. Ketika nilai *R-square* mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin baik. Ketika nilai *R-square* mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin terbatas. Berikut tabel yang menunjukkan hasil nilai *R-square*:

Tabel 4.15 *R-Square*

	R Square	**R Square Adjusted**
Kinerja	0.713	0.700
Self-Efficacy	0.444	0.428

Sumber: data primer, diolah 2021

Dari Tabel 4.15 ditunjukkan bahwa nilai R-Square dikalikan 100% maka nilai koefisien determinasi kinerja sebesar 71.3%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas dan mediasi sebesar 71.3% terhadap penelitian. Variabel *self-efficacy* memiliki nilai koefisien determinan dan pengaruh terhadap penelitian sebesar 44.4%. Dan *self-efficacy* memiliki nilai koefisien determinan serta pengaruh terhadap penelitian sebesar 44.4%.

2. *Predictive Relevance (Q^2)*

Predictive relevance berfungsi untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi

dari parameter konstruk. Jika nilai > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan jika nilai < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut hasil uji *Predictive Relevance* (Q^2) pada penelitian ini:

Tabel 4.16 *Predicctive Relevance* (Q^2)

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Attitude	420.000	420.000	
Kinerja	700.000	334.500	0.522
Komunikasi Interpersonal	700.000	700.000	
Self-Efficacy	700.000	508.535	0.274

Sumber: data primer, diolah 2021

Dari Tabel 4.16 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai diatas 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal, attitude, *self-efficacy* dan kinerja karyawan memiliki *predictive relevance* yang baik.

3. *Goodness of Fit* (GoF)

Uji Goodness of Fit (GoF) dihitung dengan GoF = √AVE × √R2. Kriteria nilai GoF sebesar 0,1 maka termasuk dalam kategori GoF kecil. GoF sebesar 0,23 maka termasuk dalam kategori GoF sedang. Dan jika nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,36 maka termasuk dalam kategori GoF besar. Untuk memenuhi perhitungan, berikut disajikan data *R-square* dan AVE setiap variabel:

Tabel 4.17 *Goodness of Fit* (Gof)

	***Average Variance Extracted* (AVE)**	***R-Square***
Attitude	**0.664**	
Kinerja	**0.750**	**0.713**
Komunikasi Interpersonal	**0.639**	
Self-Efficacy	**0.653**	**0.444**

Sumber: data primer, diolah 2021

$GoF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$

$= \sqrt{0.6765} \times \sqrt{0.5785}$

$= 0.822496201 \text{ x } 0.760591875$

$GoF = 0.625583927$

Dari hasil perhitungan nilai GoF di atas berarti dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah baik dan juga termasuk kedalam GoF besar.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dinilai dari *ouput inner model* melalui proses *bootstrapping* pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel *path coefficient*. Selanjutnya dievaluasi menggunakan nilai dari t-statistic. Jika nilai t-statistik lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.18 *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (|O/STDEV|)	P-Values
***Attitude* -> Kinerja**	0.250	0.253	0.120	2.085	**0.038**
Attitude* -> *Self-Efficacy	0.451	0.451	0.126	3.585	**0.000**
Komunikasi Interpersonal -> Kinerja	0.252	0.252	0.114	2.202	**0.028**
Komunikasi Interpersonal -> *Self-Efficacy*	0.335	0.340	0.136	2.457	**0.014**
***Self-Efficacy* -> Kinerja**	0.502	0.496	0.126	3.978	**0.000**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki nilai sampel asli sehingga menimbulkan korelasi positif antar variabel. Hasil uji *path coefficient* dapat digunakan sebagai alat bukti hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai P-values 0.028< 0.05 dan t-statistic 2.202> 1.96. Sehingga, berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan **diterima**.

b. Pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai p-values

0.038< 0.05 dan nilai t-statistic 2.085> 1.96. Maka berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *attitude* terhadap kinerja karyawan **diterima**.

c. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy*

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Hal ini ditunjukkan melalui nilai p-values 0.014< 0.05 dan nilai t-statistic 2.457> 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan nilai tersebut, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy* **diterima**.

d. Pengaruh *attitude* terhadap *self-efficacy*

Dapat dilihat bahwa *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Hal ini ditunjukkan pada nilai p-values 0.000< 0.05 dan nilai t-statistic 3.585> 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan nilai tersebut, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *attitude* terhadap *self-efficacy* **diterima**.

e. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada nilai p-values 0.000< 0.05 dan nilai t-statistic 3.978> 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan

nilai tersebut, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan **diterima**.

5. Uji Hipotesis Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi juga dapat dinilai dari ouput inner model melalui proses *bootstrapping* pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel specific indirect effect. Selanjutnya dievaluasi menggunakan nilai dari T-statistic. Jika nilai t-statistik lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.19 *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (|O/STDEV|)	P-Values
***Attitude* -> *Self-Efficacy* -> Kinerja**	0.226	0.222	0.081	2.811	**0.005**
Komunikasi Interpersonal -> *Self-Efficacy* -> Kinerja	0.168	0.169	0.082	2.057	**0.040**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji *specific indirect effect* maka hipotesis mediasi dalam penelitian ini dapat dibuktikan sebagai berikut:

a. *Self-efficacy* secara signifikan dapat memediasi hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan tersebut dibuktikan dengan *nilai p-values* 0.040< 0.05 dan nilai *t-statistic* 2.057> 1.96. Berdasarkan perhitungan tersebut maka hipotesis keenam (H6)

yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy* **diterima.**

b. *Self-efficacy* secara signifikan dapat memediasi hubungan antara *attitude* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 4.18 p-value menunjukkan angka 0.005< 0.05 dan t-statistic menunjukkan angka 2.811> 1.96, maka hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *attitude* terhadap kinerja karyawan dimediasi *Self-efficacy* **diterima.**

Berikut ini rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.20 Rekapitulasi hasil uji hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H1
Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H2
Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap *Self-Efficacy*	Diterima H3
Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Attitude* terhadap *Self-Efficacy*	Diterima H4
Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H5
Terdapat pengaruh signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-Efficacy*	Diterima H6
Terdapat pengaruh signifikan dari *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-Efficacy*	Diterima H7

4.5 Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen melibatkan 70 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 48 orang, dan berusia rata-rata 25-30 tahun sebanyak 30 orang, dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang dan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 23 orang.

4.4.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan yang saling berkaitan dan berpengaruh positif. Maka, karyawan merasakan tingkat komunikasi interpersonal yang cukup tinggi, sehingga dapat dilihat dari analisis deskriptif yang memiliki rata-rata total dengan kategori tinggi. Dijelaskan pada item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Saya dapat berinteraksi dengan baik pada sesama karyawan. Artinya, karyawan pada Bank Jateng Cabang Kejen dapat saling berinteraksi dengan baik. Hal ini juga dapat didukung oleh adanya interaksi antar karyawan yang baik sehingga dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal karyawan Bank Jateng Cabang Kajen.

Karena tingkat komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan Bank Jateng Cabang Kajen tergolong kategori tinggi, sehingga penilaian terhadap kinerja karyawan yang terbilang sangat tinggi. Item yang sangat berpengaruh yaitu Saya tepat waktu untuk hadir dalam bekerja. Artinya, karyawan Bank Jateng Cabang Kajen memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Meskipun tergolong masuk kedalam

kategori sangat tinggi, tetapi karyawan tetap dapat meningkatkan sistem kinerjanya dalam praktik kerja.

Selaras dengan hal tersebut maka, hal ini mendukung penilitian yang dilakukan oleh Ghofar, *et al* (2018) bahwa komunikasi interpersonal yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses interaksi yang terjadi antara dua orang atau lebih. Hal ini didukung oleh Maria (2019) yang didalam penelitiannya mengemukakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan. Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang secara langsung, formal dan informal (De Vito, 1997). Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2020) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen untuk membuktikan adanya teori yang nantinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Sehingga, berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis kedua yaitu hubungan antara *attitude* dengan kinerja karyawan yang saling berhubungan dan berpengaruh positif. Karyawan Bank

Jateng Cabang Kajen merasakan tingkat *attitude* yang cukup tinggi, sehingga dapat dilihat dari analisis deskriptif yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu Saya dapat menerima hal-hal baru dalam pekerjaan. Artinya bahwa karyawan dapat dengan mudah memahami dan beradaptasi akan hal-hal baru dalam pekerjaan serta dapat menyikapinya dengan baik. Hal ini juga dapat didukung karna sikap yang diberikan karyawan dengan baik didalam pekerjaan.

Sesuai dengan hasil penelitian Hettirarchi & Jayarathna (2014) yang menegaskan bahwa *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, semakin baik *attitude* yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja antar karyawan terhadap perusahaan. *Attitude* merupakan suatu yang dapat didefinisikan sebagai pernyataan evaluative mengenai objek, manusia, atau peristiwa, Hal ini didukung oleh Rahimah & Kodikal (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *attitude* yang dimiliki karyawan. Hal ini menyatakan bahwa *attitude* merupakan suatu pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa (McGuire, 1985). Penelitian yang dilakukan oleh Sathyanarayan & Lavanya (2018) menegaskan bahwa *attitude* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen untuk membuktikan adanya teori yang nantinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Maka berdasarkan perhitungan tersebut hipotesis kedua (H2) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *attitude* terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Self-Efficacy*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *self-efficacy* saling berkaitan dan berpengaruh positif. Maka, karyawan Bank Jateng Cabang Kajen merasakan tingkat *self-efficacy* yang cukup tinggi, sehingga dapat dilihat dari analisis deskriptif yang memiliki rata-rata total dengan kategori tinggi. Dijelaskan pada item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Saya memenuhi prosedur yang ditetapkan. Artinya karyawan Bank Jateng Cabang Kajen dapat menetapkan dirinya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap *self-efficacy* karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dang, *et al* (2014) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Dalam hal ini semakin baik komunikasi interpersonal dalam diri karyawan akan menyebabkan semakin baiknya *self-efficacy* yang dimiliki karyawan. Komunikasi interpersonal merupakan proses interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Hal ini didukung oleh Pekkala dan Zoonen (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang baik secara langsung, formal, maupun informal (De Vito, 1997). Penelitian yang telah dilakukan oleh Coninck, *et al* (2020) dalam hubungan komunikasi interpersonal dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen untuk membuktikan adanya teori yang nantinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Sehingga, berdasarkan perhitungan nilai tersebut, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy*.

4.4.4 Pengaruh *Attitude* terhadap *Self-Efficacy*

Hasil hipotesis keempat yaitu sesuai dengan hasil penelitian Tyszka, *et al* (2011) dalam hubungan *attitude* dengan *self-efficacy* yang memiliki hasil positif dan signifikan. Maka, karyawan dengan *attitude* yang baik akan meciptakan *self-efficacy* yang baik didalam dirinya. *Attitude* merupakan suatu pernyataan evaluative mengenai manusia, objek, atau peristiwa. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Wardana, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *attitude* dengan *self-efficacy*. *Attitude* merupakan suatu pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa (McGuire, 1985)

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu dilakukan oleh Amagir, *et al* yang menyatakan hubungan *attitude* dengan *self-efficacy* memiliki hasil yang positif dan signifikan. Karyawan di Bank Jateng didorong untuk dapat mengambil tanggung jawab yang lebih dalam pekerjaan dan perilaku kerja mereka sendiri. Maka, dapat dilihat dari analisis deskriptif yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu Saya dapat menerima hal-hal baru dalam pekerjaan. Artinya, karyawan Bank Jateng dapat dengan mudah beradaptasi akan hal baru didalam perusahaan dan dapat menyikapinya dengan baik.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen untuk membuktikan adanya teori yang nantinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Sehingga berdasarkan perhitungan nilai tersebut, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *attitude* terhadap *self-efficacy***.**

4.4.5 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kineja Karyawan

Hasil dari hipotesis kelima *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi *self-efficacy* karyawan akan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bouffad-Bouchard (2010) yang membuktikan bahwa *self-efficacy* dan kinerja karyawan memiliki hasil yang positif dan signifikan. Prestasi kinerja terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap *self-efficacy* karyawan dan potensi kinerja juga didasarkan pada persepsi *self-efficacy* karyawan.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Zoghi, *et al* (2014) hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan *self-efficacy* dengan kinerja, untuk menjamin hal ini, perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kepercayaan karyawan, karena tingkat *self-efficacy* tergantung pada tingkat kesulitan dalam bekerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hakyemez & Mardikyan (2021) dalam hubungan *self-efficacy* dan kinerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen untuk membuktikan adanya teori yang nantinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Sehingga berdasarkan perhitungan nilai tersebut hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan**.**

4.4.6 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-Efficacy*

Hasil dari hipotesis keenam ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komunikasi interpersonal karyawan dalam perusahaan akan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan terdapat dimediasi *self-efficacy* yang menghubungkan kedua variabel lainnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Doyle (2011), penelitian ini membuktikan bahwa hubungan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Sedangkan, komunikasi interpersonal terhadap *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan memediasi hubungan antara komunikasi interpersonal dan efektivitas kinerja karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan mendapatkan efek dari komunikasi interpersonal yang positif akan mempengaruhi kinerja karyawan dan adanya *self-efficacy* diharapkan mampu untuk menguatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen untuk membuktikan adanya teori yang nantinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan tersebut maka hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy***.**

4.4.7 Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Self-Efficacy*

Hasil dari hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara *attitude* dan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi *attitude* karyawan dalam perusahaan akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan yang dimediasi *self-efficacy* yang menghubungkan kedua variabel lainnya. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu, *et al* (2016) yang menyatakan bahwa pada hubungan *attitude* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Selanjutnya, pada variabel *attitude* terhadap *self-efficacy* juga memiliki pengaruh yang signifikan. Berpedoman pada hasil analisis diatas, terdapat beberapa aspek selain *self-efficacy* yang memediasi peningkatan kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Kajen yang dipengaruhi oleh *attitude* adalah pengamatan terhadap diri sendiri terhadap keyakinan dan asumsi masing-masing karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen untuk membuktikan adanya teori yang nantinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *attitude* terhadap kinerja karyawan dimediasi *self-efficacy***.**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Bank Jateng Cabang Kajen, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Kajen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dilakukan karyawan bagi perusahaan.
2. *Attitude* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Kajen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *attitude* yang diterapkan oleh karyawan didalam pekerjaan, maka semakin baik juga kinerja karyawan bagi perusahaan.
3. Komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* karyawan Bank Jateng Cabang Kajen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal pada setiap karyawan, maka efikasi diri karyawan akan semakin baik didalam pekerjaan.
4. *Attitude* terbukti berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* karyawan Bank Jateng Cabang Kajen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *attitude* yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik juga tingkat efikasi diri yang dimiliki karyawan.

5. *Self-efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Kajen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang diterapkan oleh karyawan bagi perusahaan.
6. Komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja dan efikasi diri yang diterapkan karyawan dalam bekerja pada perusahaan.
7. *Attitude* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *attitude* yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja dan efikasi diri yang diterapkan oleh setiap karyawan pada perusahaan.

5.2 Saran

Karyawan Bank Jateng Cabang Kajen mampu memberikan dan meningkatkan rasa positif untuk mendorong karyawan lain agar dapat berpartisipasi dalam berdiskusi, menyempatkan waktu untuk bertukar pikiran setelah melakukan pekerjaan guna untuk berbagi informasi mengenai pekerjaan, karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dapat menghalangi pekerjaan sehingga dapat lebih focus dan berkonsentrasi dalam bekerja, dan perusahaan juga harus mampu menjaga dan memperhatikan *self-efficacy* karyawan terutama dalam hal ketetapan waktu dalam bekerja sehingga karyawan dapat disiplin saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alfikalia & Maharani, A. (2009). Faktor-Faktor Pendukung Kompetensi Komunikasi Interpersonal: Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Pertama di Universitas Paramadina. Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol 6 No 1. 25-44.

Allport, W. Gordon. 1954. The Nature of Prejudice. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company

Amagir, A., Groot, w., Brink, H., & Wilschut, A. (2020). Financial literacy of high school students in the Netherlands: knowledge,attitudes,self-efficacy,andbehavior. International Review of Economics Education. 34(C), 1-15

Ardana, K. (2009). *Perilaku Keorganisasian* . Yogyakarta: Graha Ilmu .

Bandura, A. (1997). *The Exercise Of Control* . New York : W.H Freeman and Company .

Bouffard-Bouchard. (2010). Influence of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task. The Journal of Social Psychology. 130(3), 353-363 .

Coninck, K., Walker, J., Dotger, B., & Vanderlinde, R. (2020). Measuring student teachers' self-efficacy beliefs about family-teacher communication: Scale construction and validation. Studies in Educational Evaluation. 64, 100820

Cresswell, J. (2008). *Research Design: Qualitative,Quantitative, and Mixed Methods Approaches* . California: aSage Publication,Inc, Thousand Oaks.

_____. (2009). *Research Design: Qualitative,Quantitative, and Mixed Methods Approaches* . California: aSage Publication,Inc, Thousand Oaks.

_____. (2014). *Reseacrh Design: Qualitative, Quantitative, and Mix Methods Approaches.* California : aSage Publications, Inc, Thousand Oaks .

Dale. (1988). *The Art and Science of Business Management Performance.* New York: KEND Publishing.

Dang, J., Li, C., & Shi, X. (2014). Online communication and subjective well-being in Chinese college student: The mediating role of shyness and social self-efficacy. Computers in Human Behavior. 34, 89–95.

DeVito, (1997). *Komunikasi antar manusia* . Jakarta : Professional Books.

Doyle, D., Copeland, H., & Bush, D. (2011). A course for nurses to handle difficult communication situations. A randomized. Patient Education and Counseling. 82(1), 100–109.

Eagly, A. H., and Chaiken, S. (2011). The Advantages of an inclusive definition of attitude, Social Cognitions. 25(5), 582-602.

Effendy, Onong Uchjana. (2005). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* . Bandung : Remaja Rosda Karya.

Feist, Jess., Gregory J. Feist. (2011). Teori Kepribadian, Thories Of Personality. Jakarta: salemba humanika

Ghofar, A., Luddin, M., & Akbar, M. (2018). The Effect Of Interpersonal Communication, Self-Engagement And Organizational Commitment Toward The Employee Performance. International Journal of Human Capital Management. 2(2), 30-44.

Ghozali., Imam dan Latan., Hengky. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd* Edition*).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Glaser, B. (2015). *The grounded theory perspective III: Theoretical Coding* . Mill Valley, CA: Sociology Press .

Goutheir, M & Rhein, M. (2011) Organizational Pride and Its Positive Effectson Employee Behavior. Journal of Service Management. 22(5), 663-649

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Hakyemez & Mardikyan, (2021). The interplay between institutional integration and self-efficacy in the academic performance of first-year university students: A multigroup approach. The International Journal of Management Education. 19(1), 100430

Hardjana. (2003). *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal* . Yogyakarta : Kanisius.

Hartley. (2009). *Nursing in Todays World: Trend, Issue and Management* . United State : Lippincolt Williams & Wilkins .

Hartono, J. (2008). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi* . Yogyakarta : BPFE .

Herbert, G. D. (1994). *Managing Personnel and Human Resources: Strategis and Programs.* USA : Dow Jones-Irwin .

Hettiararchchi & Jayarathna. (2014). The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). 16(4), 74-83.

John. Ivancevich. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Kennedy, J. E. (2001). *Manajemen Event.* Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer .

Lu, H., Hu, Y., & Gao, J. (2016). The effects of computer self-efficacy, training satisfaction and test anxiety on attitude and performance in computerized adaptive testing. Computers & Education. 100(C), 45-55.

Maria. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation. International Review of Management and Marketing. 9(5), 133-140.

Mathis, R.L and Jackson, J.H. 2006, *Human Resources Management*, Edisi 10, Jakarta: Selemba Empat

McGuire, W.J. 1985. *Attitudes and Attitude Change*. In G. Lindzey & Aronson (Eds.) *Handbook of Social Psychology*. New York: Random House.

Mulyana, Dedi. (2005). *Ilmu Komunikasi, Satu Pengantar.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nirmala. (2020). Correlation Between Interpersonal Communication and Leadership Communication with The Employee Performance of The DPD RI Secretariat General, 1(1), 2775-9601.

Noe, R. (2013). *Epmloyee Training and Development, Sixth Edition* . New York : The McGraw Hill Companies, Inc .

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* . Jakarta : Kencana .

Pope, S. A. (2015). *Dissertation: Strategies for Developing Interpersonal Communication Skill for Business Students.* Walden University.

Pekkala & Zoonen. (2021). Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy. European Management Journal, 39(2), 167-168

Rahiman & Kodikal. (2017). Impact of Employee Work Related Attitudes on Job Performance . British Journal of Economics, Finance and Management Science. 13(2), 93-105

Rakhmat, Jalaluddin. (1985). *Metode Penelitian Komunikasi.* Bandung: Remadja Karya.

Ramlall, I. (2016). Benefits of "SEM" Applied structural equation modelling for reseachers and practioners. *Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp* 15-17

Sathyanarayan & Lavanya. (2018). Effect Of Organizational Commitment, Motivation, Attitude Towards Work On Job Satisfaction, Job Performance And Turnover Intention"- Vuca Perspective . Journal of Management (JOM). 5(4), 445–457

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *English Version: General Self Efficacy Scale* . Indonesian adaption by Artist Born .

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business: A Skill Building Approaches Sixth Edition* . New York-USA : John Wiley and Sons, Inc .

_____. (2009). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Sixth Edition* . New York- USA : John Wiley and Sons, Inc .

_____. (2017). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, Sixth Edition* . New York-USA : John Wiley and Sons, Inc .

Siregar, S (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri .

Stoner, J. A. (2010). *Principles of Management.* New Delhi: Phi Beta Kappa.

Tenenhaus, Michael. (2004). PLS Path Modelling. *Elsevier Journal Computation Statistics & Data Analysis*.

Tyszka, T., Cieslik, J., & Domurat, A. (2011). Motivation, self-efficacy, and risk attitudes among entrepreneurs during. The Journal of Socio-Economics. 40(2), 124–131.

Wardana, L., Narmaditya, B., & Wibowo, A. (2020). The impact of entrepreneurship education and students' entrepreneurial mindset: the mediating role of attitude and self-efficacy. Heliyon. 6(9), e04922

Zoghi, M., Hashemnejad, F., & Amini, D. (2014). The Relationship between Self-efficacy and Writing Performance across Genders. Theory and Practice in Language Studies. 4(5), 1045-1052.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Responden Penelitian

Karyawan Bank Jateng Cabang Kajen

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Rohadatul Aisy

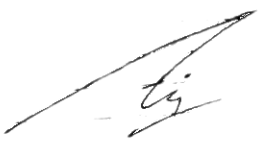
NIM : 17311160

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna Menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Self-Efficacy* (Survey) Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Kajen"**, maka saya mohon bantuan serta kesediannya Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesinior ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/i berikan jawaban yang jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya



Rohadatul Aisy

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin:
   - ☐ a. Laki-laki
   - ☐ b. Perempuan
3. Usia:
   - ☐ a. Kurang dari 25 Tahun
   - ☐ b. 25 - 30 Tahun
   - ☐ c. 31 - 40 Tahun
   - ☐ d. 41 - 50 Tahun
   - ☐ e. Lebih dari 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir:
   - ☐ a. SMA/SLTA
   - ☐ b. Diploma
   - ☐ c. Sarjana (S1)
   - ☐ d. Magister (S2)
   - ☐ e. Doktoral (S3)
5. Lama Bekerja:
   - ☐ a. Kurang dari 3 Tahun
   - ☐ b. 3 – 5 Tahun
   - ☐ c. 6 – 10 Tahun
   - ☐ d. Lebih dari 10 Tahun
6. Penghasilan:
   - ☐ a. Kurang dari Rp. 1.000.000
   - ☐ b. Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000
   - ☐ c. Rp. 2.500.000 – Rp. 5.000.000
   - ☐ d. Rp. 5.000.000 – Rp. 7.500.000
   - ☐ e. Lebih dari Rp. 7.500.000

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk memberi tanda **centang (√)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan pilihan yang Bapak/ Ibu/ Saudara rasakan
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/ kuesioner.
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenernya dengan penuh tanggung jawab.**

A. Komunikasi Interpersonal

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini:

Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Kurang Setuju (KS)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keterbukaan (*Openness*)						
1	Saya dapat berinteraksi dengan baik pada sesama karyawan					
2	Saya merasa keterbukaan informasi sangat efektif dalam berkomunikasi					
Empati (*Empathy*)						
3	Saya mampu menunjukkan kepedulian terhadap karyawan lain					
4	Dengan berkomunikasi saya dapat merasakan perasaan yang terjadi pada karyawan lain					
Dukungan (*Supportiveness*)						
5	Dengan adanya dukungan antar karyawan dapat menciptakan komunikasi yang efektif					
6	Dukungan dalam berkomunikasi dapat mengurangi perbedaan pendapat sesama karyawan					
Rasa Positif (*Positiveness*)						
7	Saya mampu menciptakan komunikasi yang kondusif dalam berinteraksi					

8	Saya mampu memberikan rasa positif untuk mendorong orang lain agar dapat berpartisipasi dalam berdiskusi					
Kesetaraan (*Equality*)						
9	Saya dapat menghargai keputusan dari atasan dan karyawan lain					
10	Saya mampu bertukar pendapat dengan karyawan lain dalam menyelesaikan masalah					

B. Attitude						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
Kognitif (*Cognitive*)						
1	Saya mampu memahami pekerjaan dengan mudah					
2	Saya dapat menerima hal-hal baru dalam pekerjaan					
Afektif (*Affective*)						
3	Saya mampu mengontrol/mengatur emosi dan perasaan ketika sedang bekerja					
4	Saya selalu bersikap tenang ketika sedang menghadapi masalah					
Konatif (C*onative*)						
5	Saya menyempatkan waktu untuk bertukar pikiran setelah melakukan pekerjaan					
6	Saya menyukai sikap dari atasan dan karyawan untuk saling terbuka					

C. Kinerja Karyawan						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
Kuantitas (*Quantity*)						
1	Saya mampu memenuhi prosedur yang ditetapkan					
2	Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan					
Kualitas (Q*uality*)						
3	Saya teliti dalam bekerja					
4	Saya mampu mengatasi kesulitan dalam bekerja					
Ketetapan Waktu (*Timeliness*)						

5	Saya cepat tanggap dalam menerima instruksi kerja yang diberikan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Kehadiran (*Presence*)						
7	Saya tepat waktu untuk hadir dalam bekerja					
8	Saya patuh pada jam kerja yang diberikan					
Keahlian bekerja sama (*Teamwork*)						
9	Saya mampu bekerja dalam tim					
10	Saya mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja					

D. Self-Efficacy						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
1	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, apabila saya berusaha					
2	Jika seseorang menghambat tujuan saya, saya akan mencari cara dan jalan untuk meneruskannya					
3	Saya tidak mempunyai kesulitan untuk melaksanakan niat dan tujuan saya					
4	Dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus betingkah laku					
5	Kalau saya akan berkonfrontasi dengan sesuatu yang baru saya tahu bagaimana saya dapat menanggulanginya					
6	Untuk setiap problem saya mempunyai pemecahannya					
7	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengendalikan kemampuan saya					
8	Kalau saya menghadapi kesulitan biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya					
9	Dalam kejadian yang tidak terduga, bahwa saya dapat menanganinya dengan baik					
10	Apapun yang terjadi saya akan siap menanganinya					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. Komunikasi Interpersonal (X_1)

No	Komunikasi Interpersonal										Total	Rata-rata
	Keterbukaan		Empati		Dukungan		Rasa Positif		Kesetaraan			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4,3
3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	4,3
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	4,4
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47	4,7
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4,8
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4,2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
11	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4,4
12	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4,3
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,9
14	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4,2
15	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41	4,1
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4,2
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43	4,3
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3,9
19	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	41	4,1
20	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	38	3,8
21	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	4,4
22	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	3,7
25	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46	4,6
26	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	42	4,2
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	3,7
28	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	41	4,1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
30	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45	4,5
31	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46	4,6
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
33	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39	3,9

34	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43	4,3
35	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4,2
36	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45	4,5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
38	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43	4,3
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
42	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4,2
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
45	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44	4,4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4,2
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
55	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	38	3,8
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
58	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	4,3
59	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4,2
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
61	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	3,7
62	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4,3
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
69	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46	4,6
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1

2. *Attitude* (X_2)

No	*Attitude*						Total	Rata-rata
	Kognitif		Afektif		Konatif			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	4	4	4	4	4	4	24	4
2	4	5	4	4	4	4	25	4,16
3	4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	4	4	4	4	4	25	4,16
6	5	4	4	4	4	4	25	4,16
7	4	4	4	4	4	4	24	4
8	4	4	4	4	4	4	24	4
9	4	4	4	4	4	4	24	4
10	4	4	5	5	5	5	28	4,66
11	4	4	3	3	4	4	22	3,66
12	4	4	4	4	4	4	24	4
13	4	4	4	4	5	5	26	4,33
14	4	4	4	4	4	4	24	4
15	4	4	4	5	4	4	25	4,16
16	4	5	4	4	4	4	25	4,16
17	4	4	5	4	4	5	26	4,33
18	4	4	4	4	4	4	24	4
19	4	4	4	5	3	4	24	4
20	5	4	4	4	3	4	24	4
21	5	4	5	4	4	4	26	4,33
22	4	4	4	4	3	4	23	3,83
23	5	5	5	5	5	5	30	5
24	4	4	4	4	4	3	23	3,83
25	5	4	4	5	4	4	26	4,33
26	4	4	4	4	4	4	24	4
27	4	4	4	3	3	4	22	3,66
28	4	4	4	5	4	4	25	4,16
29	4	5	4	5	4	4	26	4,33
30	5	5	4	4	4	5	27	4,5
31	5	5	5	4	4	4	27	4,5
32	4	4	4	4	4	4	24	4
33	4	4	4	4	3	4	23	3,83
34	3	4	4	4	5	4	24	4
35	5	5	4	4	3	4	25	4,16
36	4	4	4	4	4	4	24	4

37	4	4	4	4	4	4	24	4
38	4	4	5	4	4	5	26	4,33
39	4	4	3	3	4	4	22	3,66
40	4	4	4	4	4	5	25	4,16
41	4	4	4	4	4	4	24	4
42	4	4	4	4	4	4	24	4
43	4	4	4	4	4	4	24	4
44	4	4	4	4	3	4	23	3,83
45	4	4	4	4	3	4	23	3,83
46	4	4	4	4	4	4	24	4
47	4	4	4	4	4	5	25	4,16
48	5	5	5	5	5	5	30	5
49	4	4	4	4	4	4	24	4
50	4	4	4	4	4	4	24	4
51	5	5	5	4	4	4	27	4,5
52	5	5	5	5	5	5	30	5
53	5	5	5	5	5	5	30	5
54	5	5	5	5	5	5	30	5
55	4	3	3	4	4	3	21	3,5
56	4	4	4	4	5	5	26	4,33
57	4	4	4	4	4	4	24	4
58	4	4	4	4	4	3	23	3,83
59	4	4	4	4	4	4	24	4
60	5	5	4	3	4	5	26	4,33
61	3	3	2	3	3	2	16	2,66
62	4	4	4	4	4	4	24	4
63	4	4	4	4	4	4	24	4
64	4	4	4	4	4	5	25	4,16
65	4	4	4	4	4	4	24	4
66	4	4	4	4	4	4	24	4
67	4	4	4	4	4	4	24	4
68	5	5	5	5	5	5	30	5
69	4	4	4	4	4	4	24	4
70	4	4	4	4	4	4	24	4

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan										Total	Rata-rata
	Kuantitas		Kualitas		Ketetapan Waktu		Kehadiran		Keahlian Bekerja Sama			
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10		
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36	3,6
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	4,4
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	4,4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
9	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41	4,1
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4,8
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4,9
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	4,2
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4,2
16	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45	4,5
17	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	4,7
18	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	4,3
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4,2
20	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43	4,3
21	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45	4,5
22	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	4,3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47	4,7
26	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	44	4,4
27	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	3,7
28	3	3	3	1	4	5	5	5	5	5	39	3,9
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4,7
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,9
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1

35	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	42	4,2
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4,2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,2
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4,2
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	4,8
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	4,5
44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	4,6
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,8
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
53	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	4,6
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
55	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35	3,5
56	4	4	4	4	4	4	7	4	4	4	43	4,3
57	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42	4,2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
59	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4,4
60	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4,3
61	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	24	2,4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
65	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43	4,3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	4,3
70	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,2

4. *Self-Efficacy* (Z)

No	*Self-Efficacy*										Total	Rata-rata
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10		
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,9
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41	4,1
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3,8
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
10	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4
11	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41	4,1
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3,8
13	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44	4,4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
19	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	3,8
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40	4
21	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
24	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
25	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39	3,9
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	39	3,9
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
28	4	1	5	4	5	1	1	1	1	1	24	2,4
29	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41	4,1
30	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46	4,6
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
32	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	30	3
33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3,8
34	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	3,7
35	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4,2
37	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37	3,7

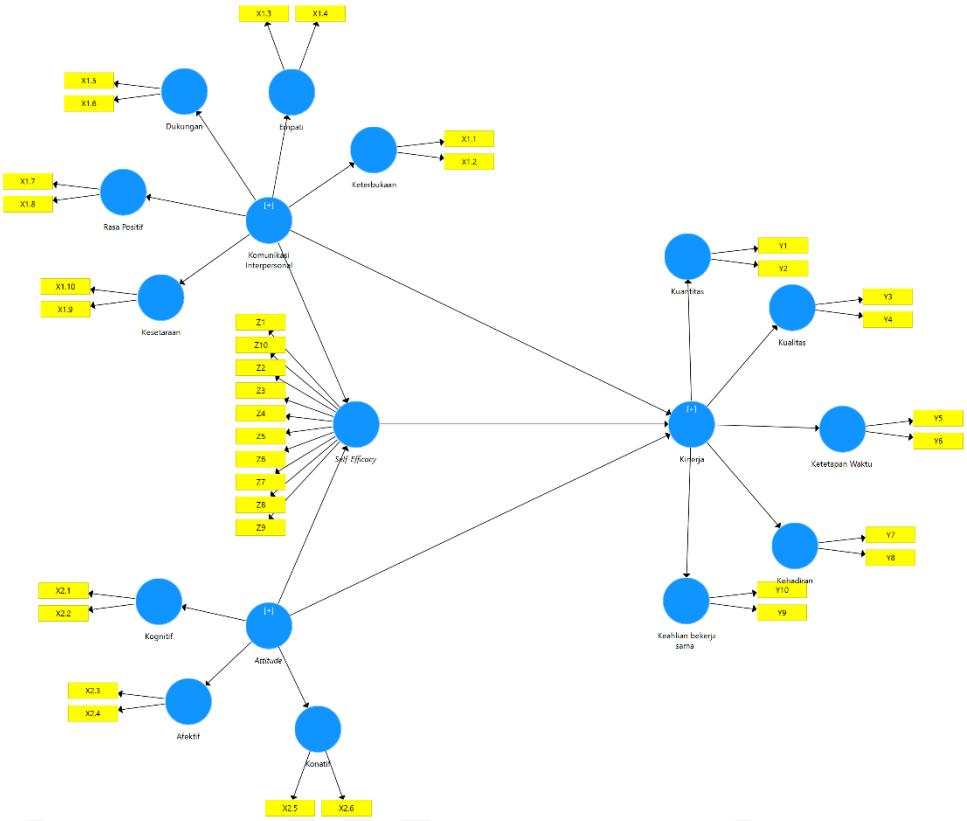
38	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	40	4
39	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	3,6
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3,8
45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3,8
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,1
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
52	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47	4,7
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
54	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45	4,5
55	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	31	3,1
56	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45	4,5
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3,9
58	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	38	3,8
59	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43	4,3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
61	3	4	5	5	3	2	2	2	2	2	30	3
62	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36	3,6
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
65	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4

LAMPIRAN 3
Hasil Outer Loading

	Attitude	Kinerja	Komunikasi Interpersonal	*Self-Efficacy*
X1.1			0.799	
X1.10			0.853	
X1.2			0.749	
X1.3			0.781	
X1.4			0.818	
X1.5			0.812	
X1.6			0.765	
X1.7			0.810	
X1.8			0.783	
X1.9			0.821	
X2.1	0.836			
X2.2	0.799			
X2.3	0.894			
X2.4	0.746			
X2.5	0.730			
X2.6	0.869			
Y1		0.861		
Y10		0.909		
Y2		0.895		
Y3		0.841		
Y4		0.796		
Y5		0.833		
Y6		0.909		
Y7		0.852		
Y8		0.861		
Y9		0.894		
Z1				0.841
Z10				0.837
Z2				0.815
Z3				0.717
Z4				0.782
Z5				0.801
Z6				0.712
Z7				0.816
Z8				0.861
Z9				0.883

LAMPIRAN 4

Gambar *Outer Model*



LAMPIRAN 5

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Attitude	0.897	0.909	0.922	0.664
Kinerja	0.963	0.964	0.968	0.750
Komunikasi Interpersonal	0.937	0.940	0.947	0.639
Self-Efficacy	0.940	0.947	0.949	0.653

LAMPIRAN 6
Hasil *Fornell-Larcker Criterion*

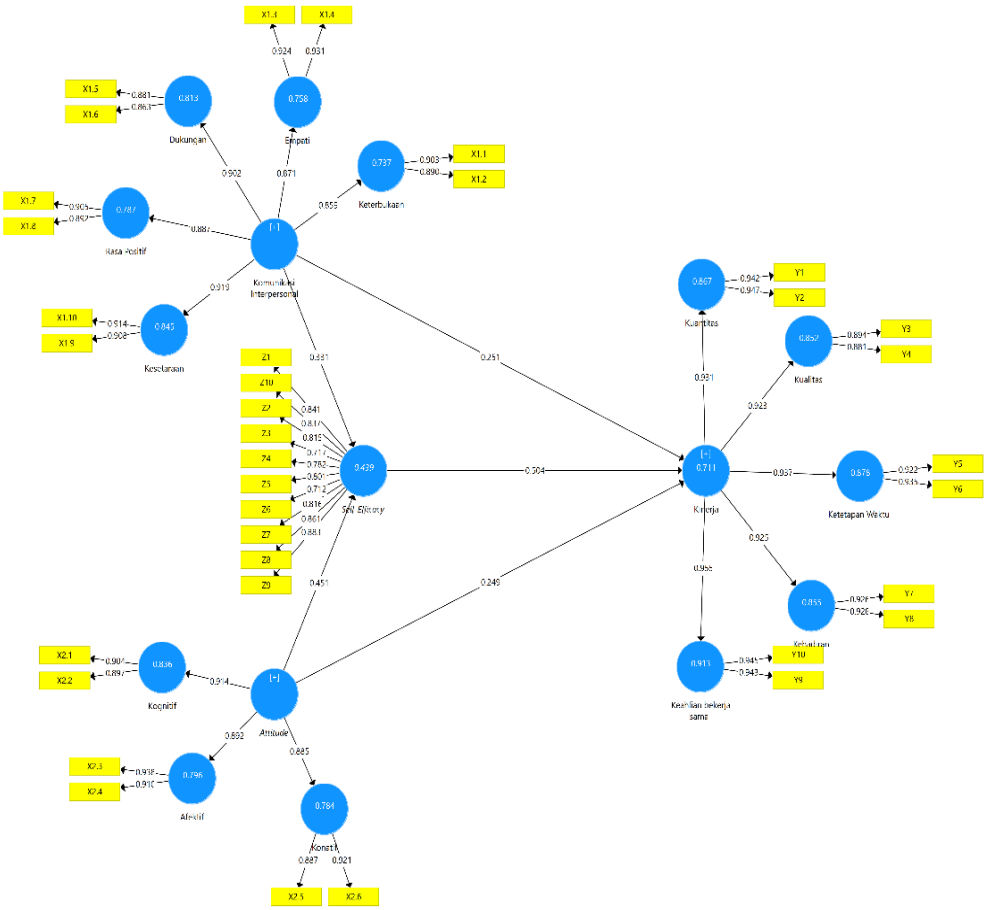
	Attitude	Kinerja	Komunikasi Interpersonal	*Self-Efficacy*
Attitude	**0.815**			
Kinerja	0.655	**0.866**		
Komunikasi Interpersonal	0.427	0.623	**0.800**	
Self-Efficacy	0.594	0.783	0.527	0.808

LAMPIRAN 7
Hasil *Composite Reability dan Cornbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Attitude	**0.897**	**0.922**
Kinerja	**0.963**	**0.968**
Komunikasi Interpersonal	**0.937**	**0.947**
Self-Efficacy	**0.940**	**0.949**

LAMPIRAN 8

Gambar *Inner Model*



LAMPIRAN 9

Hasil *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.713	0.700
Self-Efficacy	0.444	0.428

LAMPIRAN 10

Hasil *Predicctive Relevance* (Q^2)

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Attitude	420.000	420.000	
Kinerja	700.000	334.500	0.522
Komunikasi Interpersonal	700.000	700.000	
Self-Efficacy	700.000	508.535	0.274

LAMPIRAN 11

Hasil *Goodness of Fit* (GoF)

	Average Variance Extracted (AVE)	*R-Square*
Attitude	**0.664**	
Kinerja	**0.750**	**0.713**
Komunikasi Interpersonal	**0.639**	
Self-Efficacy	**0.653**	**0.444**

LAMPIRAN 12

Path Coeffient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (|O/STDEV|)	P-Values
***Attitude* -> Kinerja**	0.250	0.253	0.120	2.085	**0.038**
Attitude* -> *Self-Efficacy	0.451	0.451	0.126	3.585	**0.000**
Komunikasi Interpersonal -> Kinerja	0.252	0.252	0.114	2.202	**0.028**
Komunikasi Interpersonal -> *Self-Efficacy*	0.335	0.340	0.136	2.457	**0.014**
***Self-Efficacy* -> Kinerja**	0.502	0.496	0.126	3.978	**0.000**

LAMPIRAN 13

Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (|O/STDEV|)	P-Values
***Attitude* -> *Self-Efficacy* -> Kinerja**	0.226	0.222	0.081	2.811	**0.005**
Komunikasi Interpersonal -> *Self-Efficacy* -> Kinerja	0.168	0.169	0.082	2.057	**0.040**

ANALISIS DESKRIPTIF

LAMPIRAN 14

Klasifikasi Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase(%)
Jumlah kuesioner yang disebar	70	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	70	100%

LAMPIRAN 15

Klasifikasi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	22	31.5%
Perempuan	48	68.5%
Total	70	100%

LAMPIRAN 16

Klasifikasi Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 25 tahun	13	18.6%
25-30 tahun	30	42.7%
31-40 tahun	22	31.4%
41-50 tahun	4	5.7%
> 50 tahun	1	1.4%
Total	70	100%

LAMPIRAN 17

Klasifikasi Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
< 3 tahun	10	14.3%
3-5 tahun	32	45.7%
6-10 tahun	12	17.1%
>10 tahun	13	18.6%
Total	70	100%

LAMPIRAN 18
Klasifikasi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/ SLTA	24	34.2%
Diploma	4	5.7%
Sarjana (S1)	37	52.9%
Magister (S2)	5	7.1%
Total	78	100%

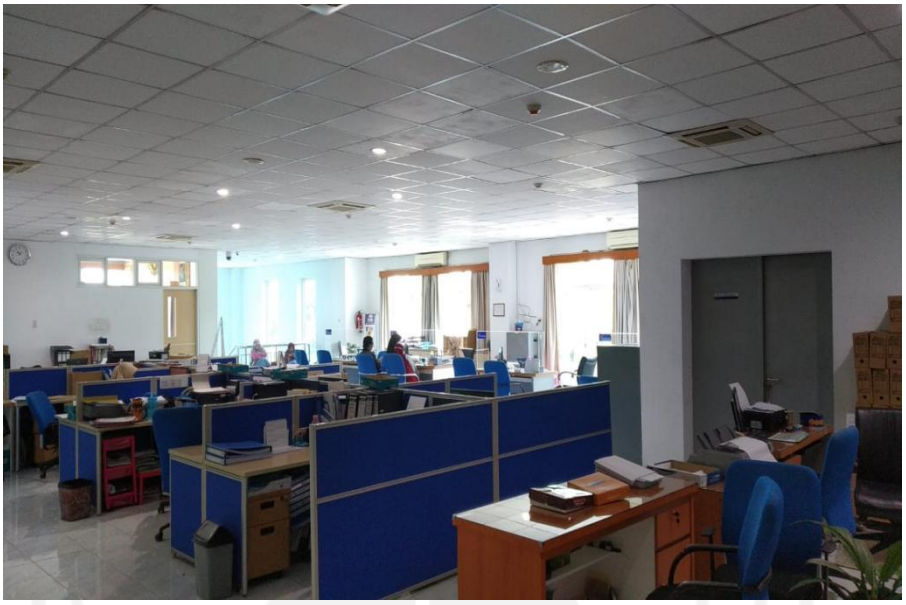
LAMPIRAN 19

Klasifikasi Penghasilan Responden

Penghasilan	Jumlah Responden	Persentase(%)
Kurang dari Rp. 1.000.000	1	1.4%
Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000	15	21.4%
Rp. 2.500.000 – Rp. 5.000.000	35	50.0%
Rp. 5.000.000 – Rp. 7.500.000	10	14.3%
>Rp. 7.500.000	8	11.4%
Total	70	100

LAMPIRAN 20

Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 21

Biodata Peneliti

Nama	: Rohadatul Aisy
Tempat, Tanggal Lahir	: Tegal, 20 Mei 1999
Jenis Kelamin	: Perempuan
NIM	: 17311160
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen
Peminatan	: Sumber Daya Masnusia
Alamat	: Gg. Anugerah 1, Jetis, Wedomartani, Kec. Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55584
Riwayat Pendidikan	:
	1. 2005 - 2011 : SDN Mangkukusuman 1 Tegal 2. 2011 - 2014 : SMPN 1 Tegal 3. 2014 - 2017 : SMAN 4 Tegal 4. 2017 - 2021 : Universitas Islam Indonesia
Email	: 17311160@students.uii.ac.id rohadatulaisy70@gmail.com