

PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMUNIKASI INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KOTA PADANG

Rini Desriyanti^{1*}, M. Afuan², Bayu Pratama Azka³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email: rinnidesriyanti02@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine Self-Efficacy and Work Motivation on Employee Performance through Interpersonal Communication as an intervening variable at PDAM Padang City. The data analysis method uses a questionnaire, with a sample of 73 respondents. The data analysis method used in this study is outer Model analysis, Avarage Variance Extracted (AVE), Reliability Assessment, and Inner Model Testing (Structural Model) using SmartPLS 3.0. The results showed that Self-Efficacy has a positive and significant effect on Interpersonal Communication. There is a positive and significant effect between Work Motivation on Interpersonal Communication. There is no positive and significant effect between Self-Efficacy On Employee Performance. There is no positive and significant effect between Work Motivation on Employee Performance. There is a positive and significant effect between Interpersonal Communication On Employee Performance. There is a positive and significant effect between Self-eficacy on Employee Performance through Interpersonal Communication as an intervening variable at PDAM Padang City. There is a positive and significant effect between Work Motivation on Employee Performance through Interpersonal Communication as an intervening variable at PDAM Padang City.

Keywords : *Self-Efficacy, Work Motivation, Employee Performance and Interpersonal Communication*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 73 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Outer Model*, *Avarage Variance Extracted (AVE)*, Penilaian Reabilitas, dan Pengujian *Inner Model (Structural Model)* dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komunikasi Interpersonal. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang.

Kata kunci : *Self-Efficacy, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komunikasi Interpersonal*

Article history

Received: Februari 2025
Reviewed: Februari 2025
Published: Februari 2025

Plagiarism checker no 973
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin berkembang menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk semakin maju dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi, antaranya dalam mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia (*human resources*) pada perusahaan, instansi atau organisasi. Dalam menunjang suatu perusahaan ke ikut sertaan manusia sangatlah berperan penting walaupun peranan teknologi sudah mampu menggantikannya akan tetapi sumber daya manusia tetap menjadi unsur yang sangat penting dalam menunjang perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur keterkaitan serta peranan karyawan agar efektif dan efisien yang berguna untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas mampu dinilai dari hasil kerjanya karena sumber daya manusia yang baik harus dapat memperlihatkan perilaku kerja yang dapat menunjang pencapaian suatu perusahaan atau organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang baik maka diperlukan manajemen pengelolaan yang baik pula, karena selain mampu meningkatkan produktifitas perusahaan karyawan juga bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi karyawan tidak dikembangkan secara maksimal.

Penilaian kinerja diyakini mampu menjadi bahan penilaian bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik maupun karyawan yang tidak melakukan tugasnya secara maksimal didalam perusahaan. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Oleh itu hal ini tergantung pada pelaksananya yaitu karyawan pada organisasi itu sendiri. Penilaian kinerja berguna untuk penilaian atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentukan perlu memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja karyawan, motivasi karyawan dalam bekerja, kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, perkembangan karyawan, produktifitas karyawan dan sebagainya.

Tabel 1. Absensi Karyawan PDAM Kota Padang 2023

Bulan	Jumlah	Keterangan			
		Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
Januari	286	62	25	65	84
Februari	286	55	19	53	60
Maret	286	107	22	49	70
April	286	45	20	55	57
Mei	286	91	23	75	41
Juni	286	56	18	37	61
Juli	286	47	45	67	58
Agustus	286	72	21	23	20
September	286	57	25	52	36
Oktober	286	53	19	58	49
November	286	59	21	90	33
Desember	286	55	27	31	19

Sumber : SDM PDAM Kota Padang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang cenderung masih rendah. Hal tersebut terlihat dari persoalan yang terjadi pada PDAM Kota Padang, seperti : masih banyaknya karyawan yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, masih banyak karyawan yang mengambil cuti, dan banyak juga karyawan yang masih sering datang terlambat. Hal tersebut tentu berdampak pada hasil kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Karyawan

1.1 pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan (Putri et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

1.2 Indikator Kinerja Karyawan

1. kualitas
2. kuantitas
3. ketepatan waktu
4. efektivitas
5. kemandirian

2. Self-Efficacy

2.1 pengertian *self-efficacy*

Menurut (Ridwansyah & Anggraeni³, 2023) *self-efficacy* adalah situasi dimana individu memiliki keyakinan serta rasa percaya bahwasanya mereka bisa mengontrol hasil usahanya. *Self-efficacy* seseorang mampu dinyatakan sebagai perasaan yang bermula terhadap pola pikir, dorongan serta kehendak untuk mempunyai sesuatu.

2.2 indikator *self-efficacy*

1. magnitude
2. strength
3. generality
3. motivasi kerja

3. Motivasi Kerja

3.1 pengertian motivasi kerja

Menurut (Tupti et al., 2022) motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya.

3.2 indikator motivasi kerja

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

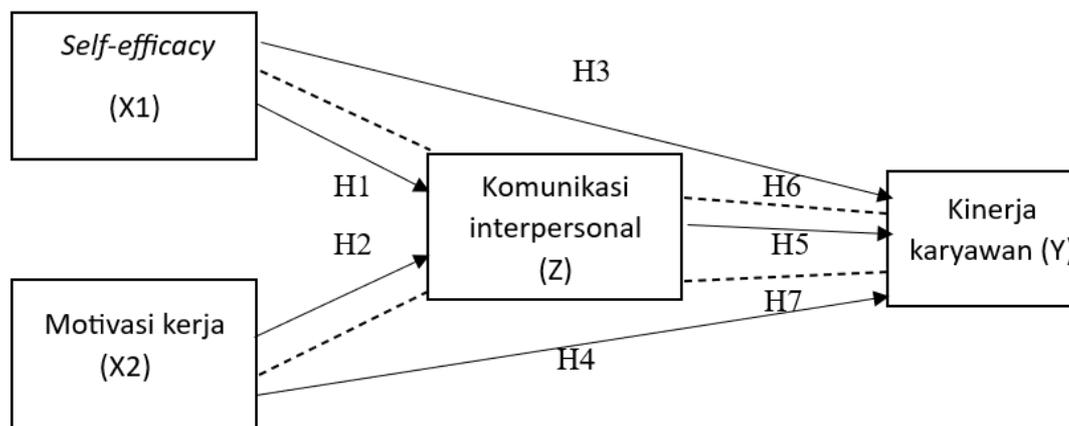
4. komunikasi interpersonal

4.1 pengertian komunikasi interpersonal

Menurut (Wahyuni, 2023) komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara dua individu atau kelompok kecil, yang menghasilkan beberapa efek dan respond segera. Dari penjelasan beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

4.2 indikator komunikasi interpersonal

1. Keterbukaan
2. Sikap positif
3. Kesetaraan
4. Empati
5. Dukungan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, variabel *Self-Efficacy* (X1), Motivasi Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komunikasi Interpersonal (Z)

H1 : Di duga *Self-efficacy* berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal PDAM Kota Padang.

H2 : Di duga motivasi kerja berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal pada PDAM Kota Padang.

H3 : Di duga *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang.

H4 : Di duga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang.

H5 : Di duga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang.

H6 : Di duga *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi Interpersonal sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang.

H7: Di duga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi Interpersonal sebagai variabel intervening pada PDAM Padang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian mencakup rencana Tindakan peneliti mulai dari pembuatan hipotesis dan implikasinya hingga implementasi dan analisis akhir. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut (Khan et al., 2024) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini akan menjelaskan Variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel bebas atau eksogen (X) dalam penelitian ini adalah *Self-efficacy* (X1), dan motivasi kerja (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah komunikasi interpersonal (Z).

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{273}{1 + 273(10\%)^2}$$

$$n = \frac{273}{1 + 273(0,01)}$$

$$n = \frac{273}{3,73}$$

n = 73,19

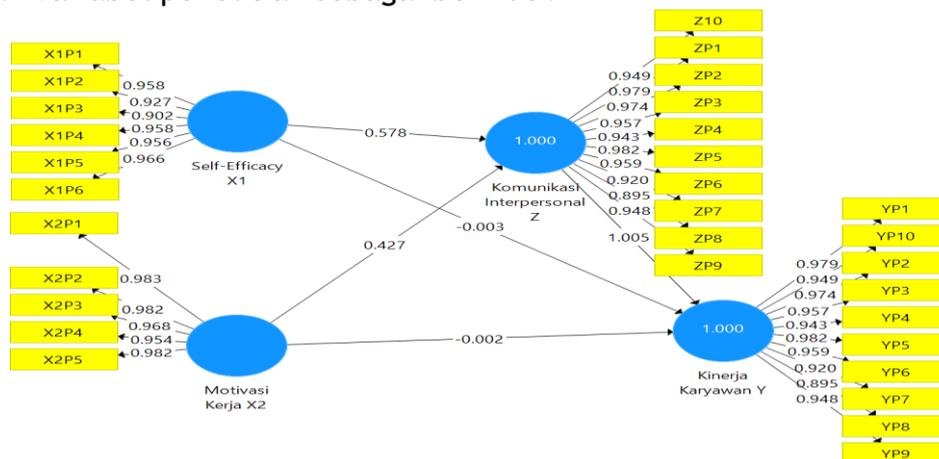
dibulatkan n = 73

Dengan menggunakan rumus di atas populasi sebanyak 273, dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampel yang akan diteliti dibulatkan menjadi 73 responden. Penelitian ini menggunakan variabel analisis SEM dengan smartpls 3.0

PEMBAHASAN

Outer model

Hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartpls, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil outer loadings

Berdasarkan gambar diatas nilai faktor permuatan diatas nilai yang disarankan itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang dieliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel motivasi kerja X2P6, X2P7, X2P8, X2P9 dan X210.

Validitas discriminant (diskriminan validity)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,5. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smartpls 3.0 :

1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Self-Efficacy (X1)	0,893
Motivasi Kerja (X2)	0,948
Kinerja Karyawan (Y)	0,904
Komunikasi Interpersonal (Z)	0,904

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian reliabilitas (*Cronbach alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka Langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite realibility* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

2. Nilai Construct Realibility dan validity

Konstruk (variabel)	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,976	0,980	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,986	0,989	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,988	0,990	<i>Reliabel</i>
Komunikasi Interpersonal (Z)	0,988	0,990	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau *reliable*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui R-square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi r-square :

3. Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1,000	1,000
Komunikasi Interpersonal (Z)	1,000	1,000

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2024

Terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 1,000 atau sebesar 100%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari Konstruk *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Komunikasi Interpersonal sebesar 1,000 atau sebesar 100% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *Self-Efficacy* dan dan Motivasi Kerja serta menjelaskan atau mempengaruhi Komunikasi Interpersonal. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan structural yang terbentuk.

Hasil uji hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel laten. Pengujian

hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Maka H_0 ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *Structural* pada tabel 4.

4. Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
<i>Self-Efficacy</i> (X1) =>Komunikasi Interpersonal (Z)	0,578	0,577	0,018	32,324	0,000
Motivasi Kerja (X2) => Komunikasi Interpersonal (Z)	0,427	0,428	0,018	23,224	0,000
<i>Self-Efficacy</i> (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	-0,003	-0,004	0,002	1,437	0,151
Motivasi Kerja (X2) => Kinerja Karyawan (Y)	-0,002	-0,004	0,002	1,342	0,180
Komunikasi Interpersonal (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	1,005	1,008	0,003	287,817	0,000

Sumber : Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

5. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
<i>Self-Efficacy</i> =>komunikasi Interpersonal => Kinerja Karyawan	0,581	0,582	0,018	32,028	0,000
Motivasi Kerja => Komunikasi Interpersonal => Kinerja Karyawan	0,429	0,431	0,019	23,015	0,000

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2024

Pembahasan hasil hipotesis

Berdasarkan tabel diatas Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komunikasi Interpersonal yaitu 0,578 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Self-Efficacy* terhadap Komunikasi Interpersonal adalah positif. Dimana *p-values* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 32,324 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $32,324 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal pada PDAM Kota Padang. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel diatas Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komunikasi Interpersonal yaitu 0,427 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap

Komunikasi Interpersonal adalah positif . Dimana p -values 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 23,224 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $23,224 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal pada PDAM Kota Padang. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel diatas Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan yaitu - 0,003 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana p -values 0,151 besar dari alpha 5% yaitu $0,151 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,437 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,437 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan tabel diatas Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu - 0,002 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana p -values 0,180 besar dari alpha 5% yaitu $0,180 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,342 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,342 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan tabel di atas Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan yaitu 1,005 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana p -values 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 287,817 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $287,817 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel di atas Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal yaitu 0,581 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal adalah positif. Dimana p -values 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 32,028 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $32,028 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal pada PDAM Kota Padang. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan tabel diatas Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal yaitu 0,429 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal adalah positif. Dimana p -values 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 23,015 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau diterima, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $23,015 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7

diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal pada PDAM Kota Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima**.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap Komunikasi Interpersonal pada PDAM Kota Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komunikasi Interpersonal pada PDAM Kota Padang.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang.
4. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Padang.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Interpersonal sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang.

SARAN

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak PDAM Kota Padang dapat meningkatkan :

- a. *Self-Efficacy*, kepada pihak pimpinan PDAM Kota Padang untuk meningkatkan *Self-Efficacy* Karyawan agar lebih memperhatikannya, karena *Self-Efficacy* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan tanpa mengabaikan variabel-variabel yang lain.
- b. Motivasi Kerja, kepada pihak pimpinan PDAM Kota Padang untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan agar lebih memperhatikannya, karena Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan tanpa mengabaikan variabel-variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Khan, M. A., Bukhari, E., & Rianto, M. R. (2024). *Pengaruh Stress Kerja , Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Graha Inti Permai*. 4(2).
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374-384.
- Ridwansyah, Y. S., & Anggraeni^{3, 2}; Erike. (2023). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494-512.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor - Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wahyuni, S. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 20(1), 16-27.