



Peningkatan Kinerja Karyawan Dilihat Komunikasi Interpersonal dan Team Work Efikasi Diri Kelapa Sawit Medan

Aswin Muhammad Ginting¹, Ezzah Nahrisah^{2*}, Arasy Ayu Setiamy³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia
Email: Aswinmhd2@gmail.com¹, Ezzahnahrisah@gmail.com^{2*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal dan team work terhadap kinerja karyawan dimediasi efikasi diri pada pegawai PPKS Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 135 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka diperoleh sebesar jumlah keseluruhan pegawai PPKS Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data pada penelitian menggunakan data primer. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner pada seluruh pegawai PPKS Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung 3,009 dan signifikansi $0,000 < 0,05$) pegawai PPKS Medan. Team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung 2,473 dan signifikansi $0,000 < 0,05$) pegawai PPKS Medan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung 4,481 dan signifikansi $0,000 < 0,05$) pegawai PPKS Medan, Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri (thitung 3,120 dan signifikansi $0,000 < 0,05$) pegawai PPKS Medan, Team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri (ttabel 1.656 dan signifikansi $0,000 < 0,05$) pegawai PPKS Medan.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kerja Tim, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine interpersonal communication and team work on employee performance mediated by self-efficacy on PPKS Medan employees. The total population in this study amounted to 135 people, using the saturated sample technique, the total number of PPKS Medan employees was obtained. The analysis technique used is quantitative. Sources of data in this study using primary data. While the type of research used in this study is associative with a quantitative approach, the method used in this research is statistics with data collection techniques through questionnaires to all PPKS Medan employees. The results showed that interpersonal communication had a significant positive effect on employee performance (tcount 3,009 and significance $0.000 < 0.05$) for PPKS Medan employees. Team work has a positive and significant effect on employee performance (tcount 2.473 and significance $0.000 < 0.05$) PPKS Medan employees. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance (tcount 4.481 and significance $0.000 < 0.05$) PPKS Medan employees, Interpersonal communication has a positive and significant effect on self-efficacy (tcount 3.120 and significance $0.000 < 0.05$) PPKS Medan employees, Team work positive and significant effect on self-efficacy (table 1.656 and significance $0.000 < 0.05$) PPKS Medan employees.

Keywords: Interpersonal Communication, Team Work, Self-Efficacy, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak



tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya.

Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. [1] mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan kunci yang berfungsi secara aktif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada menjadi kemampuan dan ketrampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward perusahaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya kualitas serta kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan [2] Sedangkan [3] Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil.

Komunikasi interpersonal adalah secara umum terjadi diantara dua orang seluruh proses komunikasi terjadi diantara beberapa orang, namun banyak interaksi tidak melibatkan seluruh orang didalamnya secara akrab,[4] Sebuah pendapat mengatakan bahwa makin baik komunikasi interpersonal maka makin terbuka seseorang mengungkapkan dirinya dan makin positif persepsinya terhadap orang lain melebihi persepsi dirinya [5] Di dalam sebuah organisasi setiap karyawan dituntut untuk saling bekerjasama tidak hanya dalam dunia kerja tapi juga harus dilakukan dilingkungan kita sehari-hari untuk dapat melakukan sebuah kerja sama membangun kehidupan peradaban yang baik dan dapat mempermudah setiap tujuan karena dengan melakukan kerjasama beban sebuah pekerjaan dapat dipikul bersama [2] Kerjasama tim tidak berbeda dengan *collaboration*, Esensi kolaborasi ditunjukkan oleh kata itu sendiri. *Collaboration* adalah tentang *co-labor* (kerja sama), tentang *joint effort* (usaha bersama) dan *ownership* (kepemilikan). Kolaborasi terjadi ketika orang dari organisasi yang berbeda menghasikan sesuatu secara bersama – sama melalui usaha, sumber[1] daya, dan pengambilan keputusan bersama, dan berbagi kepemilikan produk atau jasa). Kerjasama tim juga merupakan kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh [3]. Kerjasama tim juga merupakan sebuah keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan [1]

Self Efficacy adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu)[6]. [7] mengartikan efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.[8]

Pusat Penelitian Kelapa Sawit atau Indonesian *Oil Palm Research Institute* adalah lembaga penelitian dan pengembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Sebagai lembaga penelitian yang memiliki kewajiban dalam memajukan industri kelapa sawit di Indonesia. Pusat Penelitian Kelapa sawit memiliki visi menjadi lembaga penelitian bertaraf internasional yang mampu menjadi acuan bagi perkelapa sawitan nasional, yang dalam kegiatannya mampu mandiri secara finansial dan memiliki



sumber daya insani yang berkualitas dan sejahtera. Bidang penelitian Pusat penelitian Kelapa Sawit terdiri dari 6 kelompok penelitian yaitu Pemuliaan dan Bioteknologi Tanaman, Ilmu Tanah dan Agronomi, Proteksi Tanaman, Pengolahan Hasil dan Mutu, Rekayasa Teknologi dan Pengelolaan Lingkungan, serta Sosio Tekno Ekonomi.

Akan tetapi perusahaan ini memiliki fenomena atau permasalahan kurangnya komunikasi interpersonal antara sesama karyawan perusahaan yang terjadi akibat kejenuhan dalam pekerjaannya sehingga juga mengakibatkan kerja sama antara karyawan perusahaan tidak begitu baik. Dan. Dengan adanya permasalahan komunikasi interpersonal dan kerja sama tim yang tidak begitu baik maka berdampak pada kinerja karyawan perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Juga kurangnya pelatihan kepada karyawan yang berguna untuk meningkatkan kinerja dan juga dapat

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PPKS dari tahun ke tahun masih belum maksimal dan mengalami naik turun dikarenakan masih ada karyawan yang izin, sakit dan tidak masuk kerja tanpa keterangan setiap tahunnya. Angka kehadiran tergolong masih tinggi dan fluktuatif, hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif.

Terkait dengan permasalahan diatas sebaiknya Perusahaan lebih baik lagi dan lebih intens dalam komunikasi interpersonal. [9] Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standart. Aktivitas komunikasi diperusahaan senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sasama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai satu dengan yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing Apabila komunikasi interpersonal telah berjalan dengan baik maka selanjutnya perlu ditingkatkan lagi kualitas kerja sama tim yang solid dalam perusahaan untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer ditim [1] Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah peranan efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja instansi melalui kerjasama tim sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu : “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.” Variabel yang diteliti meliputi Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel *independent*, Kinerja Karyawan dan *Team work* sebagai *dependent*. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Didalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang dipakai sudah jelas, yaitu mengarahkan agar menjawab suatu rumusan masalah ataupun dapat menguji suatu hipotesis yang sudah dirumuskan, dalam sebuah proposal. Dikarenakan datanya kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan metode statistik yang sudah ada. Pengelompokan analisis data berdasarkan dari variabel dan juga jenis responden, Kemudian menyediakan data tiap variabel yang diteliti. Berikut adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN



3.1 Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1

Berdasarkan hasil analisis, maka telah diperoleh hasil koefisien determinasi antara variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan *team work* (X_2) terhadap keefikasi diri (Z) sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .557 ^a | .311 | .300 | 2,15052 |
| a. Predictors: (Constant), Team Work, Komunikasi Interpersonal | | | | |
| b. Dependent Variable: Efikasi Diri | | | | |

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0.557 atau sama dengan 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z adalah sebesar 57,7% sementara sisanya 42,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

3.2 Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2

Berdasarkan hasil analisis, maka telah diperoleh hasil koefisien determinasi antara variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan *team work* (X_2) efikasi diri (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .671 ^a | .450 | .437 | 1,79101 |
| a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Team Work | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karvawan | | | | |

Berdasarkan pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0.450 atau sama dengan 45%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z adalah sebesar 45% sementara sisanya 55% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

3.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Nilai F_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F_{tabel} dapat dilihat melalui *sig.* $\alpha = 0.05$ dengan $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$. Hasil uji simultan dalam penelitian ini terbagi dalam dua tahap, yaitu sebagai berikut:

3.4 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 1

Berdasarkan dari hasil pengujian, maka telah diperoleh hasil uji simultan (uji F) antara variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan *team work* (X_2) terhadap keefikasi diri (Z) sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 1

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 275,265 | 2 | 137,633 | 29,760 | .000 ^b |
| | Residual | 610,468 | 132 | 4,625 | | |
| | Total | 885,733 | 134 | | | |
| a. Dependent Variable: Efikasi Diri | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Team Work, Komunikasi Interpersonal | | | | | | |

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 135 - 3 = 132$$

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,760 > 3.91$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan nilai *sig.* α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama atau simultan dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal (X_1) dan *team work* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap efikasi diri (Z).

3.5 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 2

Berdasarkan dari hasil pengujian, maka telah diperoleh hasil uji simultan (uji F) antara variabel komunikasi interpersonal (X_1), *team work* (X_2), efikasi diri (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:



Tabel 4 Hasil Uji – F Regresi Linier Model 2

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 343,316 | 3 | 114,439 | 35,676 | ,000 ^b |
| | Residual | 420,210 | 131 | 3,208 | | |
| | Total | 763,526 | 134 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Team Work | | | | | | |

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 135 - 4 = 131$$

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,676 > 3,91$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan nilai *sig. α* (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama atau simultan dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal (X_1), team work (X_2) dan efikasi diri (Z) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (uji t) ini digunakan untuk membuktikan suatu pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dicari melalui *sig. α* = 0.05 dengan $df = n - k$. Hasil dari uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis Model 1

| Coefficients ^a | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,152 | 2,451 | | 2,917 | ,004 |
| | Komunikasi Interpersonal | ,377 | ,121 | ,279 | 3,120 | ,002 |
| | Team Work | ,388 | ,100 | ,345 | 3,862 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Efikasi Diri | | | | | | |

Jumlah sampel (n) adalah 135 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3. Hasil pengujiannya adalah: tingkat kesalahan (α) = 5% dan (df) = ($n-k$) = $135 - 3 = 132$. t_{tabel} yang digunakan adalah 0,05 (132) = 1.65648

- 1 Variabel komunikasi interpersonal terhadap efikasi diri memiliki nilai t_{hitung} 3,120 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,120 > 1.656$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig. α* penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap efikasi diri.
- 2 Variabel *team work* terhadap efikasi diri memiliki nilai t_{hitung} 3,862 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,862 > 1.656$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig. α* penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *team work* memiliki pengaruh signifikan terhadap efikasi diri.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis Model 2



| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,154 | 2,106 | | 2,447 | ,016 |
| | Komunikasi Interpersonal | ,314 | ,104 | ,250 | 3,009 | ,003 |
| | Team Work | ,218 | ,088 | ,209 | 2,473 | ,015 |
| | Efikasi Diri | ,325 | ,072 | ,350 | 4,481 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jumlah sampel (n) adalah 135 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4. Hasil pengujiannya adalah: tingkat kesalahan (α) = 5% dan (df) = (n-k) = 135 - 4 = 131. t_{tabel} yang digunakan adalah 0,05 (131) = 1.65657

1. Variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} 3,009 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,009 > 1.656) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig.* α penelitian sebesar 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *team work* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} 2,473 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,473 > 1.656) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig.* α penelitian sebesar 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *team work* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} 4,481 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,481 > 1.656) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig.* α penelitian sebesar 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai t_{hitung} 3,009 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,009 > 1.656). Berdasarkan bukti empiris terdahulu komunikasi interpersonal memiliki keterikatan dengan kinerja karyawan menurut Hinsia Parulian S, Albiner Siagian, Sri Eka Wahyuni (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja karyawan. Artinya Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan mempunyai arti penting bagi perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Sumatera Utara. Kinerja Karyawan bertujuan agar pegawai PPKS mampu berhubungan baik dengan sesama, dengan saling membantu karena saling membutuhkan, dan untuk lebih mudah mencapai hasil pekerjaan secara efisien dan efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja Karyawan berhubungan langsung dengan Komunikasi Interpersonal.

4.2 Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai t_{hitung} 2,473 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,473 > 1.656) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig.* α penelitian sebesar 0,05. Menurut Sarboini, Jen Surya, Wahyu Safiansyah (2017) Kepemimpinan dan Teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja



Karyawan. Artinya Team Work memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan mempunyai arti penting bagi perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Sumatera Utara. Team Work akan membantu dalam menciptakan Kinerja Karyawan yang baik bagi pegawai Sumatera Utara, dengan dimilikinya sikap dan pemikiran serta visi misi yang sama dalam dirinya terhadap organisasinya maka akan meningkatkan sikap kepedulian dan menimbulkan tingkat Kinerja Karyawan yang tinggi sesuai apa yang telah diharapkan dalam organisasi.

4.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Efikasi Diri dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} 3,120 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,120 > 1.656$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig. α* penelitian sebesar 0.05. Menurut Miftahun Ni'mah Suseno (2009) Pelatihan Komunikasi Interpersonal terbukti meningkatkan Efikasi Diri sebagai pelatih pada subjek penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Efikasi Diri. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *Team Work* memiliki pengaruh signifikan terhadap Efikasi Diri dengan nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) memiliki nilai t_{hitung} 3,862 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,862 > 1.656$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig. α* penelitian sebesar 0.05. Menurut Fiest & Fiest (2010:212) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Team Work* memiliki pengaruh signifikan terhadap Efikasi Diri.

4.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig. α* penelitian sebesar 0.05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai t_{hitung} 4,481 dan t_{tabel} 1.656. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,481 > 1.656$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *sig. α* penelitian sebesar 0.05. Menurut Gerinov Prayogo Efikasi diri dan Kerjasama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Kerjasama Tim memiliki pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Saibatul Aslamiyah, Lahmuddin, Sjahril Effendy (2020) Terdapat pengaruh sangat signifikan antara Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi kesimpulan adalah :

1. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
4. *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
5. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
6. Efikasi Diri memberikan pengaruh yang signifikan pada pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.

Efikasi Diri memberikan pengaruh yang signifikan pada pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan.



REFERENCES

- [1] M. Marpaung, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta," J. Ilm. WIDYA, vol. 2, no. 1, pp. 33–40, 2014.
- [2] HS Parulian, "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat," Idea Nurs. J., vol. V, no. 1, pp. 70 – 79, 2014.
- [3] Sarboini, J. Surya, and W. Safiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh," J. Ekon. dan Manaj. Teknol., vol. 1, no. 2, pp. 86–90, 2017.
- [4] F. Abubakar, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa," Pekommas, vol. 18, no. 1, pp. 53–62, 2015.
- [5] Githa Mutya, *Interpersonal*. 2018.
- [6] S. N. Y. Wastuti, "Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal," Biblio Couns J. Kaji. Konseling dan Pendidik., vol. 1, no. 2, pp. 35–42, 2018, doi: 10.30596/bibliocouns.v1i2.2076.
- [7] N. Ayu, D. Saraswathi, I. G. a M. Dewi, and P. S. Piartini, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Organizational sebagai Pemoderasi," E-Jurnal Ekon. dan Bisnis, vol. 6, no. 6, pp. 2257–2286, 2017.
- [8] S. Aslamiyah, L. Lahmuddin, and S. Effendy, "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area," Tabularasa J. Ilm. Magister Psikol., vol. 2, no. 2, pp. 143–152, 2020, doi: 10.31289/tabularasa.v2i2.308.
- [9] M. Ni'mah Suseno, "Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih pada Mahasiswa The Effect of Interpersonal Communication Training in Improving Self Efficacy as a Trainer Among College Students," vol. 1, no. 1, pp. 93–106, 2009.