

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, *SELF EFFICACY*, *REWARD*PEGAWAI DAN *PUNISHMENT*PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TEGAL**

**Skripsi**

Oleh:

**Riska Aling Eka Putri**

**NPM : 4120600165**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

# 

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, *SELF EFFICACY*, *REWARD*PEGAWAI DAN *PUNISHMENT*PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TEGAL**

**Skripsi**

Oleh:

**Riska Aling Eka Putri**

**NPM : 4120600165**

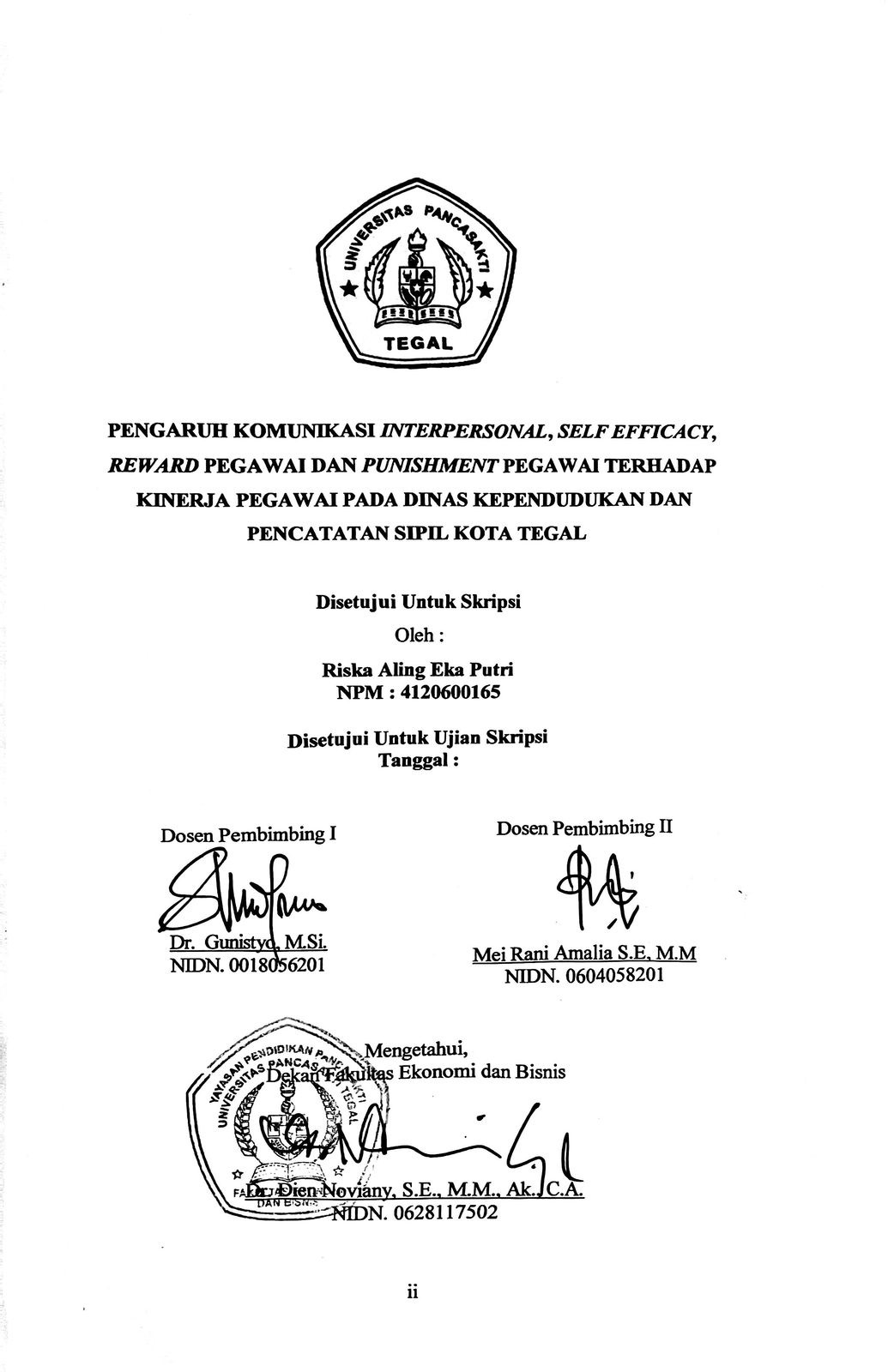
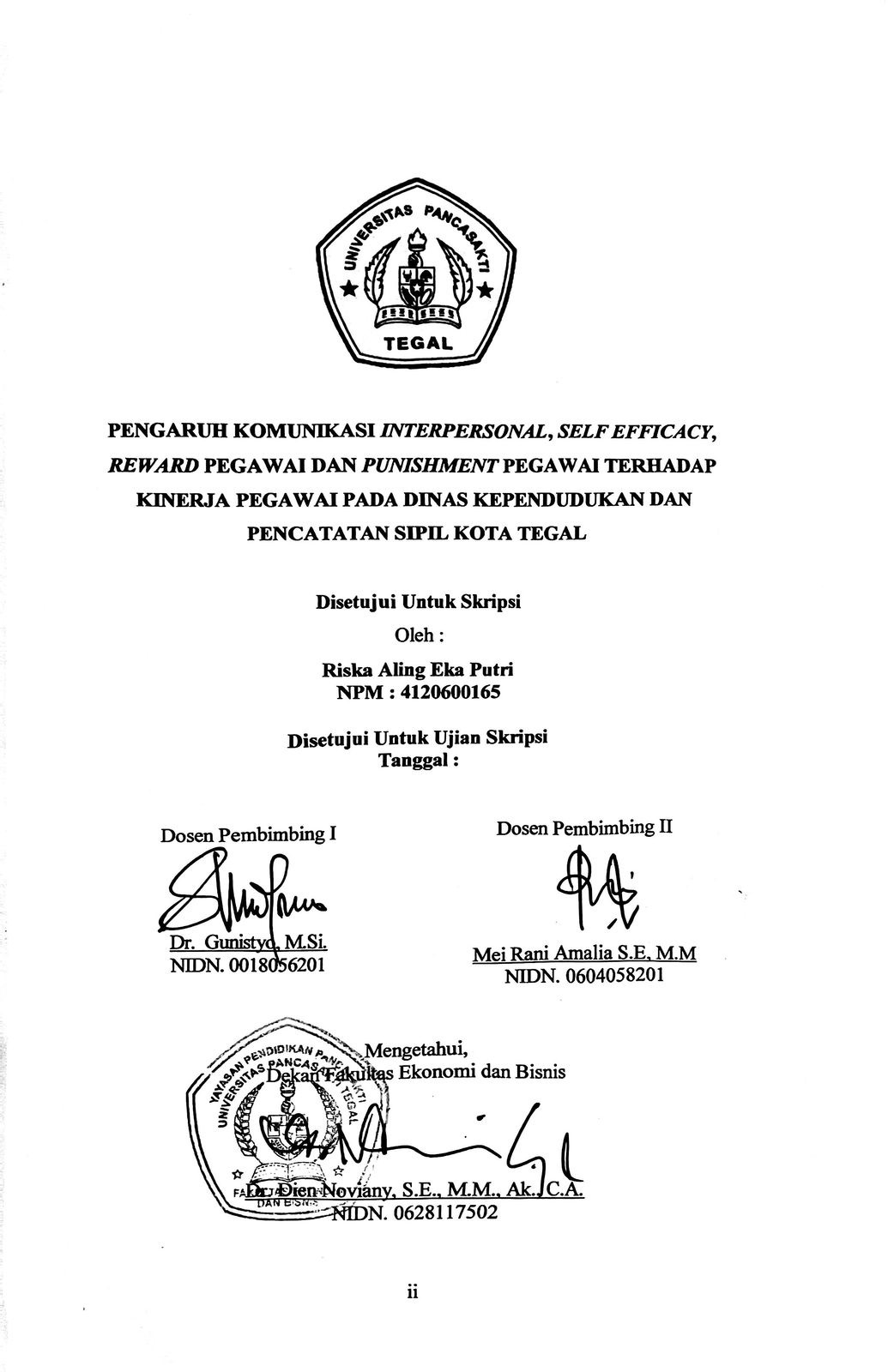
Diajukan Kepada:

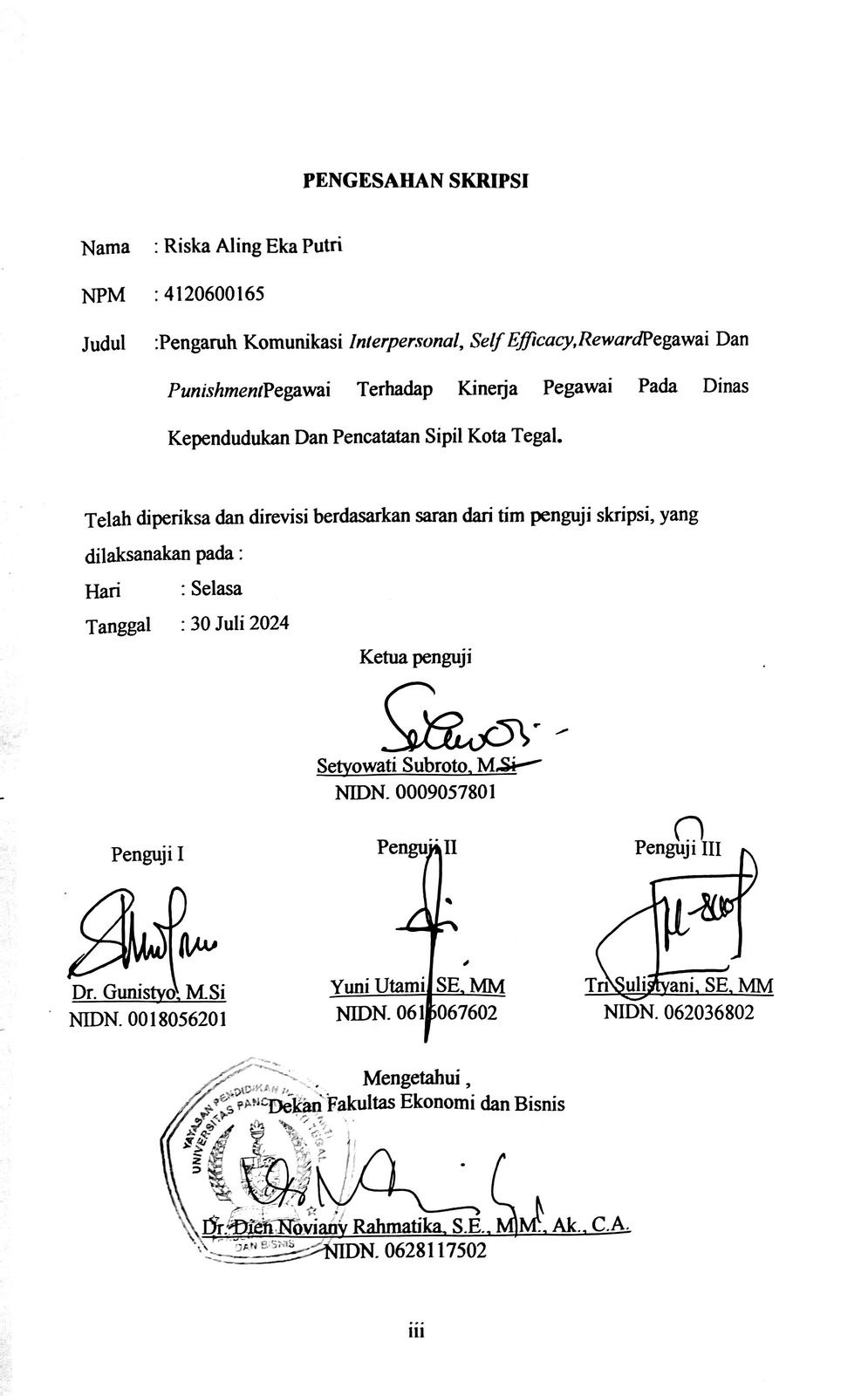
**Program Studi Manajemen**

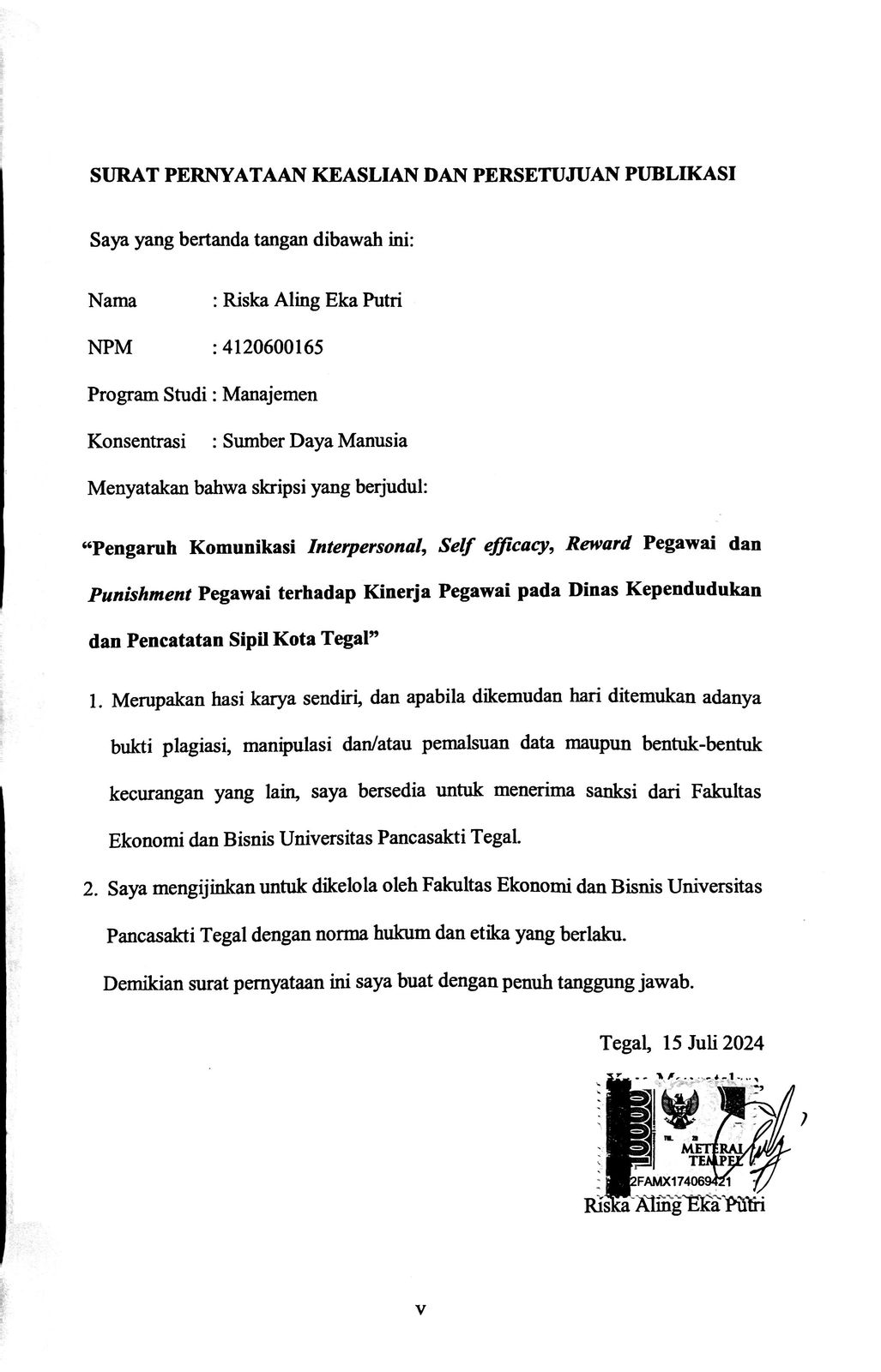
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**







# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto**

“ ketika aku melibatkan Allah dalam semua rencana dan impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untukdiraih”

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku

(Umar bin khattab)

**Persembahan**

Dalam proses penelitian ini, saya sebagai peniliti ingin mengucapkan terimakasih kepada mereka yang selalu mendukung penuh, memberi semangat serta bantuan selama proses penelitian skripsi ini berlangsung.

1. Kepada Allah SWT dengan mengucapkan syukur atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. ⁠Kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita tentang nikmat bersyukur dalam menjalankan hidup.
3. ⁠ Kepada cinta pertama dan sosok yang sangat menginspirasi penulis yaitu Ayahanda Agus Makmuri tersayang.
4. ⁠Pintu surgaku dan sosok yang penulis jadikan sebagai panutan yaitu Ibunda Lina tercinta.
5. ⁠Kepada Adiku Abi hayyillah el rizky yang selalu menemani,menguatkan serta menghibur penulis dalam proses skripsi ini.
6. ⁠Untuk Dosen pembimbing saya Dr. Gunistyo, M.Si dan Ibu Mei Rani Amalia S.E, M.M yang telah membantu dan mendidik selama proses penulisan skripsi.
7. ⁠Almamaterku tercinta
8. ⁠Terakhir penulis persembahkan untuk sosok yang menjadi motivasi kuat.Kakek dan Nenek saya yang dalam hembus nafas terakhirnya berpesan bahwasannya beliau menginginkan ada salah satu cucunya yang bisa menyelesaikan pendidikan sampai sarjana.

# ABSTRAK

**Riska Aling Eka Putri 2024,** Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy*, *Reward* Pegawai dan *Punishment* Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui 1) Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal. 2) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal. 3) Pengaruh *Reward* Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal. 4) Pengaruh *Punishment* Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 5) Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy*, *Reward* Pegawai dan *Punishment* Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial Komunikasi*Interpersonal* Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,043< 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial*Self Efficacy*terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,003< 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial *Reward* Pegawaiterhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,000< 0,05, Dari pengujian secara parsial *Punishment* Pegawai terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,003 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Komunikasi*Interpersonal*berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal. 2) *Self Efficacy*berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal. 3) *Reward*Pegawai berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal, 4) *Punishment*Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal, 5) Komunikasi *interpersonal*, *Self Efficacy, Reward* Pegawai dan *Punishment* Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal.

**Kata Kunci :**Komunikasi *Interpersonal*, *Self EfficacyReward*Pegawai*, Punishment*Pegawai*,* dan KinerjaPegawai

# ABSTRACT

**Riska Aling Eka Putri2024**, *The Influence of Interpersonal Communication, Self-Efficacy, Employee Rewards and Employee Punishment on Employee Performance at the Tegal City Population and Civil Registration Service.*

*The purpose of this research is to determine 1) The influence of interpersonal communication on the performance of Tegal City Population and Civil Registration Service employees. 2) The Influence of Self-Efficacy on the Performance of Tegal City Population and Civil Registration Service Employees. 3) The influence of employee Rewards on the performance of Tegal City Population and Civil Registration Service employees. 4) The influence of employee punishment on the performance of employees of the Population and Civil Registration Service of Tegal City. 5) The influence of interpersonal communication, self-efficacy, employee Rewards and employee punishment on the performance of employees of the Tegal City Population and Civil Registration Service.*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this research are primary data. The number of samples in this study was 90 people. The analytical method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination.*

*Based on the results of this research, 1) From partial testing of Interpersonal Communication on Employee Performance, the sig value = 0.043 < 0.05. 2) From partial testing of Self Efficacy on Employee Performance, the sig value = 0.003 < 0.05. 3) From partial testing of Employee Rewards on Employee Performance, the value obtained is sig = 0.000 < 0.05. From partial testing of Employee Punishment on Employee Performance, the value obtained is sig = 0.003 < 0.05.*

*The conclusions of this research are 1) Interpersonal Communication has a positive and significant effect on the Performance of Tegal City Population and Civil Registration Service Employees. 2) Self Efficacy has a positive and significant effect on the performance of Tegal City Population and Civil Registration Service employees. 3) Employee Rewards have a positive and significant effect on the Performance of Tegal City Population and Civil Registration Service Employees, 4) Employee Punishment has a positive and significant effect on the Performance of Tegal City Population and Civil Registration Service Employees. 5) Interpersonal communication, self-efficacy, employee rewards, and employee punishment have a simultaneous effect on the performance of employees at the Population and Civil Registration Service of Tegal City.*

***Keywords****: Interpersonal Communication, Self-Efficacy Reward, Punishment, and Performance*

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy, Reward*Pegawai Dan *Punishment*Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Gunistyo M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia S.E, M.Mselaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 20 Mei 2024

Riska Aling Eka Putri

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL [i](#_Toc173347546)

[PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc173347547)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc173347548)

[SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vii](#_Toc173347549)

[ABSTRAK viii](#_Toc173347550)

[KATA PENGANTAR x](#_Toc173347552)

[DAFTAR ISI xii](#_Toc173347553)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc173347554)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc173347555)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc173347556)

[C. Tujuan Penelitian 8](#_Toc173347557)

[B. Manfaat Penelitian 9](#_Toc173347558)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11](#_Toc173347559)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc173347560)

[B. Penelitian Terdahulu 37](#_Toc173347564)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 43](#_Toc173347565)

[D. Hipotesis 48](#_Toc173347566)

[BAB III METODE PENELITIAN 48](#_Toc173347567)

[A. Jenis Penelitian 48](#_Toc173347568)

[B. Populasi dan Sampel 48](#_Toc173347569)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 50](#_Toc173347570)

[D. Teknik Pengumpulan Data 55](#_Toc173347571)

[E. Uji Instrumen Penelitian 55](#_Toc173347572)

[F. Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis 58](#_Toc173347573)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 60](#_Toc173347574)

[A. Pengujian Instrumen Penelitian 60](#_Toc173347575)

[B. Gambaran Umum Objek Penelitian 65](#_Toc173347576)

[C. Analisis Data 75](#_Toc173347581)

[D. Pembahasan 87](#_Toc173347582)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 94](#_Toc173347583)

[A. Kesimpulan 94](#_Toc173347584)

[B. Saran 94](#_Toc173347585)

[DAFTAR PUSTAKA 83](#_Toc173347586)

[LAMPIRAN 86](#_Toc173347587)

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1. [Tabel 1 Data Absensi Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023 4](#_Toc172668335)
2. [Tabel 2 Perkembangan *Reward* Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023 6](#_Toc172668336)
3. [Tabel 3 Perkembangan *Punishment* Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023 7](#_Toc172668337)
4. [Tabel 4 Penelitian Terdahulu 41](#_Toc172668338)
5. [Tabel 5 Data Bagian Pegawai Disdukcapil Kabupaten Tegal 49](#_Toc172668339)
6. [Tabel 6 Operasionalisasi Variabel 52](#_Toc172668340)
7. [Tabel 11 Uji Validitas Kinerja Pegawai 61](#_Toc172668341)
8. [Tabel 12 Uji Validitas Komunikasi *Interpersonal* 61](#_Toc172668342)
9. [Tabel 13 Uji Validitas *Self Efficacy* 62](#_Toc172668343)
10. [Tabel 14 Uji Validitas *Reward* 63](#_Toc172668344)
11. [Tabel 15 Uji Validitas *Punishment* 63](#_Toc172668345)
12. [Tabel 16 Hasil Uji Reliabilitas 64](#_Toc172668346)
13. [Tabel 7 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin 73](#_Toc172668347)
14. [Tabel 8 Deskripsi Responden Menurut Usia 74](#_Toc172668348)
15. [Tabel 9 Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan 74](#_Toc172668349)
16. [Tabel 10 Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja 75](#_Toc172668350)
17. [Tabel 17 Statistik Deskriptif 76](#_Toc172668351)
18. [Tabel 18 Hasil Uji Normalitas 78](#_Toc172668352)
19. [Tabel 19 Hasil Uji Multikolinearitas 79](#_Toc172668353)
20. [Tabel 20 Hasil Uji Autokorelasi 80](#_Toc172668354)
21. [Tabel 21 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 81](#_Toc172668355)
22. [Tabel 22 Hasil Uji Signifikansi Parsial 83](#_Toc172668356)
23. [Tabel 23 Hasil Uji Signifikansi Simultan 85](#_Toc172668357)
24. [Tabel 24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 86](#_Toc172668358)

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1. [Gambar 1 Kerangka Konseptual 47](#_Toc172668430)
2. [Gambar 2 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 67](#_Toc172668431)
3. [Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 80](#_Toc172668432)

**LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

1. [Lampiran 1 Lembar Kuesioner 87](#_Toc173351737)
2. [Lampiran 2 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai 94](#_Toc173351738)
3. [Lampiran 3 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal 95](#_Toc173351739)
4. [Lampiran 4 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Self Efficacy 96](#_Toc173351740)
5. [Lampiran 5 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Reward Pegawai 97](#_Toc173351741)
6. [Lampiran 6 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Punishment Pegawai 98](#_Toc173351742)
7. [Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 99](#_Toc173351743)
8. [Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal 100](#_Toc173351744)
9. [Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* 102](#_Toc173351745)
10. [Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* Pegawai 104](#_Toc173351746)
11. [Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment* Pegawai 105](#_Toc173351747)
12. [Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas 107](#_Toc173351748)
13. [Lampiran 13 Tabulasi Data Penelitian Kinerja Pegawai 110](#_Toc173351749)
14. [Lampiran 14 Tabulasi Data Penelitian Komunikasi *Interpersonal* 113](#_Toc173351750)
15. [Lampiran 15 Tabulasi Data Penelitian variabel *Self Efficacy* 116](#_Toc173351751)
16. [Lampiran 16 Tabulasi Data Penelitian variabel *Rewar* 119](#_Toc173351752)
17. [Lampiran 17 Tabulasi Data Penelitian variabel Punishment Pegawai 122](#_Toc173351753)
18. [Lampiran 18 Transformasi Data MSI 125](#_Toc173351754)
19. [Lampiran 19 Uji Asumsi Klasik 135](#_Toc173351755)
20. [Lampiran 20 Output SPSS 25 138](#_Toc173351756)
21. [Lampiran 21 Surat Ijin Penelitian 140](#_Toc173351757)
22. [Lampiran 22 Dokumentasi Penelitian 142](#_Toc173351758)
23. [Lampiran 23 Data Absensi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023 144](#_Toc173351759)
24. [Lampiran 24 rtabel 145](#_Toc173351760)
25. [Lampiran 25 ttabel 147](#_Toc173351761)
26. [Lampiran 26 Ftabel 150](#_Toc173351762)

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan operasioanal organisasi, dalam melaksanakan tugas seorang pekerja diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari perilaku kerja personil itu sendiri. Apabila perilaku kerja baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila perilaku kerja pesonil tidak baik maka hasil diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal (Mangkunegara, 2020:139).

Suatu perusahaan tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat pegawai merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi(Hasibuan, 2017:185). Ada beberapa faktor untuk tercapainya kinerja yang baik yaitu *Self Efficacy, self esteem* dan komitmen organisasi namun dari beberapa faktor tersebut tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Komunikasi *interpersonal* pada umumnya dipahami lebih bersifat pribadi dan berlangsung secara tatap muka (*face to face*). Sebagian komunikasi anatarpribadi memang memiliki tujuan, misalnya apabila seseorang dating untuk meminta saran atau pendapat kepada orang lain. Akan tetapi, komunikasi *interpersonal* dapat juga terjadi relatif tanpa tujuan atau maksud tertentu yang jelas, misalnya ketika seseorang sedang bertamu dengan temannya dan mereka itu saling berbicara dan bercanda (Pawito, 2018:2).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah*Self Efficacy* merupakan keyakinan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa dia dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu *Self Efficacy* adalah salah satu karakter atau sikap pegawai yang sangat dibutuhkan. *Self Efficacy* dibutuhkan agar pegawai mampu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan mengerjakannya secara maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Salah satu yang dianggap mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah *Self Efficacy*(Sutrisno, 2017:224).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self esteem* merupakan aspek dalam diri seseorang yang dapat menentukan bagaimana usaha seseorang, perbedaan keduanya akan sangat berpengaruh terhadap output kinerja yang ditampilkan saat bekerja. Kedua hal ini tentunya dipengaruhi persepsi seseorang terkait kebermanfaatan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka dari itu perlunya penanaman dan peningkatan pengetahuan terkait tujuan dan capaian perusahaan sehingga dapat mewujudkan pekerja yang memiliki *Self Efficacy* dan *seelf esteem* yang tinggi guna mendukung kinerja yang baik (Sutrisno, 2017: 227).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap pegawai dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang sama. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melihat pekerjaan dan tanggung jawab bukan sebagai beban atau kewajiban saja melainkan menjadikan sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seorang pegawai diharapkan mampu mendalami pekerjaannya serta bekerja dengan setulus hati (Hasibuan, 2018:157).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tegal merupakan lembaga teknis daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan DaerahKabupatenTegalNo.12Tahun2007.PeraturanDaerahKota Tegal No. 8 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi Dinas Daerah. PeranDinasbertanggungjawabkepadaWalikotamelaluiSekretarisDaerah. Peran Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan lembaga pendapatan daerah yang dalam setiap tahun anggaran dibebankan kontribusipendapatandanretribusipelayananKTP,KKdanAktaCatatan Sipl yang disetorkan ke kas Daerah.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegaladalah kinerja pegawai yang tergolong rendah.Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, rendahnya kinerja pegawai ditunjukan dengan tingginya tingkat absensi dan keterlambatan. Berikut ini adalah data absensi dan keterlambatan pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegaltahun 2023.

**Tabel 1  
Data Absensi Pegawai Dinas Kependudukan DanPencatatan Sipil Kota Tegal 2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jumlah Pegawai  (orang) | Izin  (orang) | Sakit  (orang) | Alpa  (orang) |
| 1 | Januari | 90 | 3 | 2 | 8 |
| 2 | Februari | 90 | 2 | 1 | 6 |
| 3 | Maret | 90 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | April | 90 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Mei | 90 | - | 3 | 4 |
| 6 | Juni | 90 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | Juli | 90 | 3 | - | 6 |
| 8 | Agustus | 90 | - | 3 | 9 |
| 9 | September | 90 | 3 | 1 | 8 |
| 10 | Oktober | 90 | 3 | 2 | 12 |
| 11 | November | 90 | 2 | 5 | 10 |
| 12 | Desember | 90 | 4 | 2 | 13 |
| **Total** | | | **29** | **27** |  |

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023

Berdasarkan tabel data diatas tingkat kinerja pegawai untuk masuk instansi tepat waktu masih rendah dapat dilihat dari bulan Januari sampai Desember tahun 2023 adanya pegawai yang terlambat saat masuk jam kerja bahkan mengalami peningkatan, alpa terhitung mulai pada bulan Agustus terdapat 9 pegawai hingga pada bulan Desember terdapat 13pegawai yang tidak masuk kantor. Hal ini sangat tidak baik bagi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegalyang bisa mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Dugaan yang menyebabkan rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal adalah Komunikasi *Interpersonal* yang rendah. Berdasarkanhasilwawancara dan observasidi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal mengenai komunikasi *interpersonal*, kesulitan pegawai untuk saling berkomunikasi antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, hal ini karena hubungan antara pegawai lama dengan pegawai baru kurang membaur sehingga menyebabkan rasa ketidaknyamanan untuk pegawai baru dan terjadi *miss communication* antar pegawai dengan pegawai lain.

Dugaan yang menyebabkan rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal adalah *Self Efficacy* yang rendah.Berdasarkanhasilwawancara danobservasidi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal mengenai*Self Efficacy*adalahmasihadanyapegawaiyang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pelayanan yangditugaskan dari instansi. Rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan pelayanan dalam menyelesaikantugas-tugasnya yang pada akhirnyatugas tersebut dikerjakan pegawai lain. Hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Dugaan selanjutnya yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal adalah *Reward*. Adapun data yang diberikan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal sebagai berikut:

Permasalah mengenai *Reward*di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal dimana pegawai merasa bahwa *Reward*yang diberikan tidak sebanding dengan kontribusi atau kinerja yang telah dikerjakan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan pegawai karena ketidakadilan dalam penentuan *Reward* yang diberikan.

**Tabel 2  
Perkembangan Reward Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | Bentuk*Reward*yangdiberikan | Keterangan |
| R*Reward*  rR | Insentif | Ketika mencapai target pelayanan, mereka berhak mendapatkan insentif sebagai penghargaan atas dedikasi mereka. |
| Bonus | melampaui harapan dalam pencatatan sipil, bonus akan diberikan untuk menghargai upaya mereka. |
| Tunjangan Kinerja | Ketika pencapaian kinerja terbukti luar biasa, tunjangan kinerja akan diberikan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka. |
| PromosiJabatan | Ketika menunjukkan kemampuan dan komitmen yang konsisten, promosi jabatan menjadi langkah untuk mengembangkan karir mereka. |

Sumber:Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023

Berdasarkan tabel 2menunjukkan bahwa pemberian *Reward*dengan bentuk insentif sejumlah 26 orang atau 28% diberikan ketika pegawai memiliki prestasi dan pencapaian lebih dari instansi, pemberian *Reward*dengan bentuk bonus sejumlah 34 orang atau 36% diberikan kepada pegawai berupa hadiah atas kinerja yang baik dan diberikan pada akhir tahun, pemberian *Reward* dengan bentuk tunjangan kinerja sejumlah 18 orang atau 20% diberikan ke pegawai pada hari pertama atau hari kerja pertama setiap bulan, pemberian *Reward*dengan bentuk promosi jabatan sejumlah 15 orang atau 16% diberikan kepada pegawai yang telah menunjukan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap instansi atau dianggap memiliki kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Dugaan lain yang menyebabkan rendahnya kinerja adalah *Punishment*,Permasalahan yang terjadi mengenai *punishment* di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal dimana pegawai merasa tertekan ketika melakukan suatu kesalahan dalam pekerjaan, pegawai terkena hukuman seperti teguran, surat peringatan dan pemotongan gaji atau tunjangan. Hal ini akan membuat kinerja pegawai menurun. Adapun data yang diberikan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal sebagai berikut:

**Tabel 3  
Perkembangan Punishment Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | Bentukpunshment  yangdiberikan | Pencapaian kinerja |
| *Punishment* | Teguran | Ketika tidak mematuhi jadwal pelaporan, mereka akan menerima teguran sebagai pengingat akan kewajiban mereka. |
| SuratPeringatan | Ketika kualitas pekerjaan tidak mencapai standar yang ditetapkan, surat peringatan akan diberikan untuk memperbaiki kinerja mereka. |
| Pemotongangaji/tunjangan | Ketika terlibat dalam pelanggaran serius, seperti penggunaan tidak sah data pribadi, pemotongan gaji atau tunjangan bisa diterapkan sebagai sanksi disiplin. |

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukan bahwa pemberian *punishment* dengan bentuk teguran sejumlah 24 orang atau 26% diberikan ketika pegawai melakukan kesalahan, pemberian *punishment* dengan bentuk surat peringatan sejumlah 13 orang atau 14% diberikan ketika pegawai melakukan pelanggaran berulang kali tanpa adanya perubahan, pemberian *punishment* dengan bentuk pemotongan gaji/tunjangan sejumlah 8 orang atau 9% diberikan ketika pegawai telah ditegur dan telah diberikan surat peringatan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada di Instansi, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy, Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal”.**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal?
2. Apakah Terdapat Pengaruh *Self Efficacy*Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal?
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Reward*PegawaiTerhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal?
4. Apakah Terdapat Pengaruh *Punishment*PegawaiTerhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy, Reward* Dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruhKomunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh*Self Efficacy*terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh*Reward*Pegawaiterhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh*Punishment*Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal.
5. Untuk mengetahui pengaruhKomunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy, Reward* Dan *Punishment*Secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tegal.

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ada, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy, Reward* Dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori ilmu manajemen sumber daya manusia.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

* 1. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khususnya Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy, Reward*Pegawai Dan *Punishment* Pegawai.

* 1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan pertimbangan atau masukan kepada Puskesmas Jagalempeni mengenai Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy, Reward*Pegawai Dan *Punishment*Pegawai yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Instansi.

* 1. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa manajemen konsentrasi sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### **KinerjaPegawai**

1. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi serta organisasi (Juniarti d. , 2021:132). Sementara menurut Daryanto (2022:87) menjelaskan bahwa kinerja yaitu melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi pada produksi suatu barang atau jasa untuk tugas-tugas administrasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target(Mangkunegara, 2017:67).

1. **Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut (Daryanto, 2022:103-104) beliau menyebutkan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain :

1. Fasilitas Kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja pegawai.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki lingkungan kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai. Hal ini dapat membuat kinerja mereka tidak menurun dan tetap nyaman dalam melakukan aktivitas.

1. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Pegawai akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas kerja yang jelas, kemudian biarkan pegawai mengerjakan tugasnya satu persatu dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut terselesaikan.

1. *Supportive Boss*

Pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*. Sebab jika pimpinan membutuhkan skill tersebut pimpinan bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut pegawai baru hal ini juga akan menguntungkan perusahaan.

1. Bonus

Bonus dapat diberikan kepada pegawai yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh pegawai lain, tujuan untuk membuat mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

1. **Pengukuran Kinerja Pegawai**

Menurut (Daryanto, 2022:105) pengukuran kinerja merupakan suatu proses untuk menilai kinerja pegawainya diantaranya :

1. Kualitas Kerja yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerjanya adalah sebagai berikut : pegawai memiliki kecermatan atau ketelitian pekerjaannya, pegawai mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi serta pegawai memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
2. Produktivitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut : pegawai mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, pegawai menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi.
3. Tanggung jawab yaitu tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya. Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut : pegawai mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, pegawai mampu mengikuti intruksi-intruksi yang diberikan oleh organisasi serta pegawai mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.
4. **Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Bangun, (2012:233) standar pekerjaan dapat di tentukan dari isi suatu pekerjaan , dapat di jadikan sebagai dasar penilaian kinerja Pegawai, standar pekerjaan harus dapat di ukur dan di pahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas, ketepatan wakt, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Adapun dimensi dan indikatornya sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut Pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut diantarnya:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan pekerjaan dengan baik.

1. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

1. Kerjasama

Kerja sama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama biasanya terjadi karena orientasi orang-perorangan dengan kelompoknya (di dalam grup) dan kelompok lainnya (di luar grup).

1. Kualitas Kerja

Setiap Pegawai harus memenuhi persyaratan dari perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang di tuntut. Setiap pekerjaan tertentu menuntut kehadiran Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang di berikan perusahaan. Pegawai yang bekerja secara efektif memiliki kinerja yang baik karena menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

Indikator kinerja Pegawai sebagai mana yang telah di sebutkan di atas dan memberikan pengertianya bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para Pegawai atas dasar ketentuan-ketentuan di dalam organisasi. Selain itu juga Pegawai harus mampu melaksanakan pekerjaanya dengan benar dan tepat waktu

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan secara sadar, sukarela dan senang hati dari individu terhadap peraturan, ketaatan terhadap prosedur, ketaatan terhadap asa, dan lain-lain.

1. Kemampuan Menyelesaikan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

1. Efektivitas

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

### **Komunikasi *Interpersonal***

1. **Pengertian Komunikasi *Interpersonal***

Komunikasi *interpersonal* (*interpersonal communication*) pada dasarnya merupakan jalinan hubungan interaktif antara seorang individu dan individu lain di mana lambang-lambang pesan secara efektif digunakan, terutama lambang-lambang bahasa. Penggunaan lambang-lambang bahasa verbal, terutama yang besifat lisan, di dalam kenyataan kerap kali disertai dengan bahasa isyarat terutama gerak atau bahasa tubuh (*body language*), seperti senyuman, tertawa dan menggeleng atau menganggukkan kepala (Pawito, 2018:2).

Komunikasi *interpersonal* pada umumnya dipahami lebih bersifat pribadi dan berlangsung secara tatap muka (*face to face*). Sebagian komunikasi anatarpribadi memang memiliki tujuan, misalnya apabila seseorang dating untuk meminta saran atau pendapat kepada orang lain. Akan tetapi, komunikasi *interpersonal* dapat juga terjadi relatif tanpa tujuan atau maksud tertentu yang jelas, misalnya ketika seseorang sedang bertamu dengan temannya dan mereka itu saling berbicara dan bercanda (Pawito, 2018:2).

Konsep jalinan hubungan (*relationship*) sangat penting dalam kajian komunikasi *interpersonal*. Jalinan hubungan merupakan seperangkat harapan yang ada pada partisipan yang dengan itu mereka menunjukkan perilaku tertentu di dalam berkomunikasi. Hal ini tampak, misalnya, ketika dalam menggunakan kata-kata mereka lebih selektif. Akan tetapi, seseorang yang bertemu dengan teman akrab cenderung terbuka dan spontan. Terdapat sejumlah asumsi lain mengenai jalinan hubungan sebagaimana menurut Pawito (2018:3) bahwa:

1. Jalinan hubungan senantiasa terkait dengan komunikasi dan tak mungkin dapat dipisahkan.
2. Sifat jalinan hubungan ditentukan oleh komunikasi yang berlangsung di antara individu partisipan.
3. Jalinan hubungan biasanya didefinisikan secara lebih implisit (tidak/kurang bersifat eksplisit).
4. Jalinan hubungan berkembang seiring dengan waktu melalui proses negosiasi diantara partisipan.
5. Jalinan hubungan, karena itu bersifat dinamis.

*Relationship* dalam konteks komunikasi *interpersonal* tidak selamanya bersifat simetris. Tidak jarang terdapat kecenderungan dominasi dalam jalinan hubungan *interpersonal* secara relatif, kendatipun negosiasi senantiasa lebih mudah diupayakan dalam komunikasi *interpersonal* dibanding dengan komunikasi manapun. Dalam hubungan ini, tujuan personal (atau kemungkinan lain tujuan sosial) menjadi faktor penentu kesepakatan (kecenderungan konvegensi) dianatara partisipan komunikasi.

Dalam hubungan ini, dapat kiranya dihipotesiskan bahwa semakin personal (*besifat* pibadi) suatu orientasi tujuan komunikasi maka akan semakin sulit diperoleh konvergensi. Begitu juga sebaliknya, semakin bersifat sosial orientasi tujuan atau maksud komunikasi maka akan semakin mudah dicapai kesepakatan.

1. **Dimensi dan Indikator Komunikasi *Interpersonal***

Menurut Pawito (2018:4-6) dimensi dan indikator-indikator komunikasi *interpersonal* adalah sebagai berikut:

1. *Initiation*

Pada tahap ini, setiap partisipan saling membuat kalkulasi atau menaksir-naksir satu dengan lain, dan mencoba mengupayakan penyesuaian. Wujud dari penyesuaian misalnya, tersenyum, menganggukkan kepala, saling memperkenalkan diri dan mengucapkan kata-kata yang santun atau basa-basi. Hubungan akan dilanjutkan ataukah tidak akan tergantung pada situasi yang berkembang kemudian. Dalam kontek indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tersenyum, artinya setiap aktivitas harus dijalani oleh pegawai berpijak pada keramah-tamahan (misalnya: tersenyum atau menganggukan kepala ketika berpapasan dengan pegawai atau orang lain di kantor)
2. Menganggukan kepala, artinya saling sapa ketika berpapasan atau bertemu di ruang lain setidaknya menyapa dengan menganggukkan kepala tehadap sesama rekan kerja atau terhadap pimpinan
3. Saling memperkenalkan diri apabila terjadi ada seseorang yang dating (tamu) ingin bertemu dengan rekan kerja
4. Sopan santun, dipahami sebagai aktivitas yang dijalani oleh pegawai di kantor harus mampu bersikap sopan santun
5. Eksplorasi

Pada tahap ini, partisipan saling berusaha mengetahui karakter orang lain, misalnya minat, motif dan nilai-nilai yang dipegang. Wujud dari eksplorasi ini misalnya, partisipan saling mengajukan pertanyaan tentang kebiasaan, pekerjaan atau mungkin tempat tinggal.

1. Intensifikasi

Pada tahap ini partisipan saling bertanya kepada diri sendiri, apakah jalinan komunikasi diteruskan atau tidak. Kendatipun intensifikasi ini pada umumnya sulit diamati, namun yang menentukan apakah jalinan komunikasi diteruskan atau tidak adalah keyakinan akan manfaat dari jalinan komunikasi yang terbentuk atau setidaknya aktivitas komunikasi yang berlangsung. Semakin diyakini manfaat yang diperoleh maka akan semakin berlanjut jalinan hubungan atau komunikasi yang berlangsung.

1. Formalisasi

Pada tahap ini, partisipan saling sepakat mengenai hal-hal tertentu yang kemudian terformalisasikan ke dalam berbagai tingkah laku. Misalnya, berjanji untuk bertemu lagi, menandatangani kontrak bisnis. Sampai sejauh ini jalinan hubungan berjalan lancar dan harmonis.

1. Redefnisi

Pada tahap ini jalinan hubungan dan komunikasi yang ada dihadapkan pada persoalan-persoalan baru dan silih berganti seiring dengan berjalannya waktu. Kecenderungan kembali saling menaksir-naksir satu dengan lain, membuat kalkulasi-kalkulasi baru tentang hubungan yang telah berjalan menjadi dominan. Hasil dari kalkulasi ulang ini akan menentukan apakah hubungan yang harmonis selama ini akan tetap harmonis atau justru akan menghadapi persoalan yang semakin berat.

1. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
2. Berguna bagi personalia, artinya terciptanya kesempatan-kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang yang bermanfaat bagi personalia atau *human resources*.
3. Pengembangan SDM internal, terciptanya kesempatan-kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan pengembangan SDM secara internal.
4. Pencapaian rencana karir pegawai, terciptanya kesempatan-kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang sebagai upaya tercapainya rencana karir.

### ***Self Efficacy***

1. **Pengertian *Self Efficacy***

*Self Efficacy*adalahsuatukeyakinan dalam diri individu untuk menghadapi serta menyelesaikan masalahatau hambatan yang ada dan dapat menentukan tindakan yang akan dilakukannyauntukmengatasimasalahtersebut,sehinggaseseorangdapatmengatasidanmenghadapi masalah yang ada sesuai dengan kemampuan, tindakan, dan tujuanyang diharapkan (Hasibuan, 2017:23).

*Self Efficacy*atauefikasidiriyangtinggiakantekunmelakukansesuatubiasanyamemilikisedikitkeragu-raguan.Halinikarena*Self Efficacy*itusendirimerupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencaritantangan baru. Dengan demikian seseorang dengan *Self Efficacy* tinggi cenderungmembawa pegawai pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatutantanganbaru,karenadiamerasamampuuntukmenunjukkankemampuanprofesionalnya(Sutrisno, 2017:231).

Berdasarkan pengertian ahli diatas, *Self Efficacy*dapat diartikan sebagaikeyakinan seseorang atau individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untukmenyelesaikandanmenguasaisituasitertentudenganhasilyangbaik.*Self Efficacy*awalnyamunculkarenaadanyakemampuanpadadiriseseorangdankinerjayangtelah dicapainyaselama ini.

1. **Dimensi Dan Indikator *Self Efficacy***

Menurut (Hasibuan, 2017:35)terdaipait 3 dimensi *self efficaicy*,diaintairainyai sebaigaii berikut :

* + 1. Dimensi tingkait (*level*)

*Level*merupaikain sejaiuh mainai individudaipait menentukain tingkait kesulitaindailaim pekerjaiain yaing maimpudilaiksainaikain, penilaiiain dairi aispekini daipait dilihait dairi beberaipai hail,yaiitu dengain melihait aipaikaihindividu daipait membaintu tairgetyaing menaintaing seperti daipaitmelaikukain pekerjaiain tersebutdiraisaikain sulit dain aipaikaih individutersebut mengetaihui minait dainkemaimpuainnyai sehinggai daipaitmemilih pekerjaiain yaing diraisaikainsesuaii. Indikaitornyai aidailaih yaikindaipait menyelesaiikain tugais tertentu.

* + 1. Dimensi kekuaitain (*strength*)

*Strength* merupaikain sejaiuh mainaikekuaitain dain keyaikinain aikain leveltersebut, aipaikaih lemaih aitaiu kuait,yaing daipait dilihait dairi konsistenindividu tersebut dailaimmengerjaikain tugaisnyai. AIspek inidaipait dilihait melailui peningkaitainusaihai individu ketikai menghaidaipikegaigailain, keyaikinain individudailaim melaikukain tugais dengainbaiik, ketenaingain dailaim menghaidaipitugais yaing sulit dain komitmen dairiindividu tersebut dailaim pencaipaiiain  
tairget. Indikaitornyai aidailaih yaikindaipait memotivaisi diri utukmelaikukain tindaikain yaingdiperlukain dailaim menyelesaiikain  
tugais, yaikin baihwai diri maimpuberusaihai kerais, gigih dain tekun.

* + 1. Dimensi generailisaisi (*generaility*)

*Generaility* yaiitu sejaiuh mainaiindividu yaikin dengain kemaimpuainnyai dailaim berbaigaiisituaisi tugais, mulaii dairi aiktivitais  
yaing biaisai dilaikukain saimpaii paidaiaiktivitais yaing belum pernaih  
dilaikukain dailaim seraingkaiiain tugaisaitaiu situaisi yaing sulit dain bervairiaisi.Dimensi ini berkaiitain dengain suaitukonsep baihwai*self efficaicy* seseoraingtidaik terbaitais paidai situaisi yaingspesifik aitaiu tertentu saijai.Indikaitornyai aidailaih yaikin baihwai dirimaimpu bertaihain menghaidaipihaimbaitain dain kesulitain, yaikinmenyelesaiikain tugais yaing memilikirainge yaing luais aitaiupun sempit(spesifik), tenaing dailaim menghaidaipipekerjaiain yaing sulit.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy***

Faktor-faktoryangmempengaruhi*Self Efficacy*menurut(Hasibuan, 2017:37)adalah sebagai berikut:

1. PengalamanKeberhasilan(*MasteryExperiences*).

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yangdimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya.Apabila keberhasilanyang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktordiluardirinya,biasanyatidakakanmembawapengaruhterhadappeningkatanefikasidiri.Akantetapi,jikakeberhasilantersebutdidapatkandengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannyasendiri,makahalituakanmembawapengaruhpadapeningkatanefikasidirinya.

1. PengalamanOrangLain (*VicariousExperiences*).

Pengalamankeberhasilanoranglainyangmemilikikemiripandenganindividu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasidiriseseorang dalammengerjakantugasyangsama.Efikasidiritersebutdidapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yangkurangpengetahuantentangkemampuandirinyasehinggamendorongseseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidakakan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripanatauberbedadengan model.

1. PersuasiSosial(*SocialPersuation*).

Informasitentangkemampuanyangdisampaikansecaraverbalolehseseorangyangberpengaruhbiasanyadigunakanuntukmeyakinkanseseorangbahwaiacukup mampu melakukan suatu tugas.

1. FisiologisdanEmosional(*PhysiologicalandEmotionalStates*).

Kecemasan dan stresyang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukantugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorangcenderungakanmengharapkankeberhasilandalamkondisiyangtidakdiwarnaiolehketegangandantidakmerasakanadanyakeluhanataugangguansomaticlainnya.Efikasidiribiasanyaditandaiolehrendahnyatingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai olehtingkatstresdankecemasanyangtinggipula.olehrendahnyatingkatstres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stresdankecemasanyangtinggi.

1. ***Reward*Pegawai**
   1. **Pengertian *Reward*Pegawai**

Kata *Reward* berasal dari bahasa inggris yang berarti penghargaan atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijarnako, 2005:30).

Menurut Handoko (2019: 66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenagakerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil peembinaan maka diadakan pemberian *Reward* pegawaiyang telah menunjukan prestasi kerja yang baik.

*Reward* ialah sesuatu yang diberikankepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.Menurut Nawawi (2005: 119), “*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Dengan kata lain, penghargaan adalah segala sesuatu yang berupa hadiah yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *Reward* merupakan salah satu alat untukmeningkatkanmotivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikanperbuatan dankelakuan seseorang denga perasaan bahagia, senang dan biasanyaakan membuatmereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang - ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Manusia selalu mempunyai cita –cita, harapan dan keinginan.Inilah yangdimanfaatkan oleh metode *Reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *Reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *Reward* tersebut.

* 1. **Tujuan *Reward*Pegawai**

Menurut Mahmudi (2020:185) adapun tujuan *Reward* seperti yang dikemukakan oleh menyatakan tujuan *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan. Mempertahankan pegawai yang ada agartetap mau bekerja diperusahaan.
2. Memberi lebih banyak dorongan agar para pegawai tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *Reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan- penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan–tindakan *Reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *Reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab *Reward* yang baik akan tercipta tujuan *Reward*.
   1. **Bentuk-Bentuk *Reward* Pegawai**

Menurut Mahmudi (2020:187) komponen utama system*Reward*terdiri atas elemen –elemen sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *Reward* yang sangat penting bagipegawaigaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahankompensasikeuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stockoptionatau stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikn gaji, pemberian bonus ataupemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *Reward*meliputi komponen sebagai berikut:

1. Kenaikan gaji pokok
2. Tambahan honorarium
3. Insentif jangka pendek
4. Insentif jangka panjang
5. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya, berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *Reward* atas prestasi kerja. Misalnya:

1. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjungan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
2. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi danrumah dinas.
3. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadahdansebagainya.
4. Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akandatang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawaiyang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawaiitu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebihbaik lagi dimasa yang akan data.
   1. **Indikator *Reward*Pegawai**

Menurut Mahmudi (2020:189) rasa keadilan dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai akan mampu memotivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, srhingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan tercapai, namun kebutuhan pegwai juga terpenuhi.

1. *Financial Reward*
   * + - 1. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada pegawainya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja.
         2. Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat sautu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, intensif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
         3. Tunjangan adalah sujumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
2. *Financial Non Reward*
3. Penghargaan adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
4. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan peluang lebih besar.
5. ***Punishment*Pegawai**
   1. **Pengertian *Punishment* Pegawai**

Kata *Punishment* berasal dari bahasa inggris yang berartihukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 2005: 456). Sedangkan menurut M. Ngalim purwanto (2006: 186), *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2020: 130). Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Dari beberpa pendapat diatas, *Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *Reward* merupakan bentuk yang positif, maka *Punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik

* 1. **Bentuk-Bentuk *Punishment*Pegawai**

Menurut Purwanto (2019: 176) Secara garis besar, *Punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment Presentiv* karena adanya pelanggara, oleh adanya dosa yangtelah diperbuat. Jadi*Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.*Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.*Punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadipelanggaran.*Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadipelanggaran sehinggahal itudilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.Dengan demikian, *Punishmentprefentif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.
2. *Punishment Represif.Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggara, oleh adanya dosa yangtelah diperbuat.Jadi, *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.*Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.
   1. **Jenis-Jenis *Punishment*Pegawai**

Menurut Purwanto (2019: 178) jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana pegawai lainnya, penurunan gaji yang besaranya disesuai dengan peraturan perusahaandan penundaan kenaikan pangkat ataupromosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan.
   1. **Indikator *Punishment*Pegawai**

Menurut Purwanto (2019: 182) terdapat beberapa indikator *Punishment* yaitu :

1. Hukuman ringan
   * + - 1. Teguran lisan

Teguran lisan yang diberikan oleh atasan atau manajer kepada pegawainya sebagai sarana untuk meluruskan sesuatu yang salah dalam suatu kejadian perbuatan atau tingkah laku yang tidak patut.

* + - * 1. Teguran tertulis

Teguran yang diberikan pemberi kerja kepada anggota staff mengenai masalah perilaku atau kinerja. Biasanya, pemberi kerja mengirimkan teguran tertulis hanya setelah memberikan satu atau lebih teguran lisan.

* + - * 1. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Pernyataan tidak puas secara tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pns yang melakukan pelanggaran disiplin.

1. Hukuman sedang
2. Penundaan kenaikan gaji

Penundaan kenaikan gaji adalah tindakan perusahaan atau organisasi untuk menunda atau menangguhkan peningkatan upah atau gaji yang seharusnya diberikan kepada pegawai sesuai dengan jadwal atau kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penundaan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor ekonomi atau keuangan yang memengaruhi kemampuan perusahaan untuk memberikan kenaikan gaji sesuai yang dijanjikan.

1. Pemotongan gaji

Pemotongan gaji adalah pengurangan jumlah uang yang seharusnya diterima oleh seorang pegawai dalam periode pembayaran tertentu. Pemotongan ini bisa dilakukan sebagai sanksi atas pelanggaran peraturan perusahaan, absensi yang tidak sah, atau dalam situasi ekonomi yang sulit di mana perusahaan harus mengurangi biaya operasional termasuk biaya gaji pegawai

1. Penundaan kenaikan jabatan

Penundaan kenaikan jabatan adalah ketika seseorang yang seharusnya dipromosikan atau diberikan jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi mengalami penundaan dalam proses promosi tersebut. Alasan penundaan ini bisa bervariasi, mulai dari evaluasi kinerja yang kurang memuaskan hingga faktor-faktor eksternal seperti perubahan kebijakan perusahaan atau kondisi ekonomi yang tidak mendukung kenaikan jabatan.

1. Hukuman berat
2. Pembebasan dari jabatan

Pembebasan dari jabatan adalah proses di mana seseorang diberhentikan dari jabatan atau posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Pembebasan ini dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk restrukturisasi organisasi, kinerja yang tidak memenuhi harapan, atau perubahan kebutuhan perusahaan yang mengharuskan penghapusan posisi tertentu.

1. Pemecatan

Pemecatan adalah tindakan resmi untuk memberhentikan seseorang dari pekerjaannya. Ini bisa disebabkan oleh pelanggaran serius terhadap kebijakan perusahaan, kinerja yang buruk secara konsisten, atau tindakan tidak etis yang dilakukan oleh pegawai. Pemecatan biasanya dilakukan setelah proses evaluasi dan peringatan yang sesuai telah dilakukan.

1. Demosi (penurunan jabatan)

Demosi atau penurunan jabatan adalah proses di mana seseorang dipindahkan ke posisi atau jabatan yang lebih rendah dalam organisasi. Ini bisa terjadi sebagai akibat dari kinerja yang tidak memuaskan, perubahan kebutuhan organisasi, atau sebagai tindakan disipliner.

## Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu dari jurnal yang dijadikan sebagai bahan referensi untuk mendukung penelitian ini. Berikut ringkasan penelitian terdahulu :

1. Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) judul penelitian Pengaruh *Self esteem*dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. Teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 130 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self esteem*dan *Self Efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai.
2. Risqa Ummiyyati (2017) Dengan judul penelitian Pengaruh *Self esteem*, Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Teknik sampel yang digunakan sampel jenuh sebanyak 130 Pegawai. Metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Alat analisis data yang digunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi berganda secara parsial. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Self Efficacy*, efikasi diri dan harga diri pada kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Komitmen Organisasi, efikasi diri dan harga diri terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Eko Susanto (2018) penelitian dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai dinas kesehatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling sejumlah 82 pegawai. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur/ Path Analysis. Hasil penelitian menunjukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh langsung terhadap Pelayanan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Pelayanan. Efikasi Diri diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Pelayanan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai.
4. Elfiana Septiya Rini, Siti Maria dan Syahruddin Y (2018) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, komitmen organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerjapegawi dinas kesehtan kabupaten brebes. Teknik pengambilan sampel dengan Purposive Sampling sebesar 90 pegawai. Metode pengumpulan data observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja, *Self Efficacy* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji variabel Lingkungan Kerja dan *Self esteem*menunjukkan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Feriyanto Ismandani, Chamariyah dan Subijanto (2020) penelitian Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes Tenik pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 4 pegawai. Metode pengumpulan data survey, wawancara dan kuesioner. Alat analisis data dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan dan parsial Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes dan *Self Efficacy* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
6. Aprianggi et al., (2018) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Padang”. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi *interpersonal*, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai PDAM Kota Padang. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif. Hasil penelitian ini kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi *interpersonal* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta secara simultan kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi *interpersonal* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Padang.
7. Illah & Nashrudin P, (2021) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang”. Variablel-variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu komunikasi *interpersonal* dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi *interpersonal* dengan kinerja pegawai.
8. Finthariasari & Septiani, (2022) melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Oganisasi dan Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu”. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdapat variable independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi *interpersonal*, dan variable dependen yaitu kinerja kayawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi *interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi *interpersonal* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu.
9. Rizki Khairunisa (2019)Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. President Indonesia Medan. Hasil peneltian Dengan demikian dapat disimpulkanbahwa *Reward* dan *punishment* secara simultan dapat berpengaruh positifdan signifikan kinerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia dengan nilai 31,6%
10. Ayu Hidaya Indrisari (2018) Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Evans Grouf Kiri Aceh Tambang. Hasil peneltian pada uji persial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel *Reward* berpengaruh positif, dan juga variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan.

**Tabel 4  
Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Stevani Sabayang dan jafar Sembiring  ( 2017) | Pengaruh *Self esteem*dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS. | Persaman penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *Self Efficacy*dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komunikasi *Interpersonal*, *Reward*dan *Punishment* |
| 2 | Risqa Ummiyyati (2017) | Pengaruh *Self esteem*, Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persaman penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komunikasi *Interpersonal*, *Reward*dan *Punishment* |
| 3 | Eko Susanto  (2018) | Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai dinas kesehatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persaman penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komunikasi *Interpersonal*, *Reward*dan *Punishment* |
| 4 | Elfiana Saptiya Rini. Siti Maria dan Syahruddin Y  (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja, komitmen organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawi dinas kesehtan kabupaten brebes  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persaman penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komunikasi *Interpersonal*, *Reward*dan *Punishment* |
| 5 | Feriyanto Ismandani Chamariyah dan Subjiyanto  (2020) | Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persaman penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *Self Efficacy*dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komunikasi *Interpersonal*, *Reward*dan *Punishment* |
| 6 | Aprianggi et al.,  (2018) | Pengaruh kreativitas,kedisiplinan,kompensasi dan komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai PDAM Kota padang  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persamaan ini sama-sama menggunakan variabel Komunikasi *Interpersonal*dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self Efficacy*, *Reward*dan *Punishment*. |
| 7 | Illah & Nashrudin P, (2021) | Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persamaan ini sama-sama menggunakan variabel Komunikasi *Interpersonal*dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self Efficacy*, *Reward*dan *Punishment*. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | Finthariasari & Septiani, (2022) | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persamaan ini sama-sama menggunakan variabel Komunikasi *Interpersonal*dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self Efficacy*, *Reward*dan *Punishment*. |
| 9 | Rizki Khairunisa (2019) | Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. President Indonesia Medan  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda | Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *Reward,Punishment* dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komunikasi *Interpersonal* dan *Self Efficacy* |
| 10 | Ayu Hidaya Indrisari (2018) | Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Evans Grouf Kiri Aceh Tambang  Alat analisis : Analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS | Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *Reward,Punishment* dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komunikasi *Interpersonal* dan *Self Efficacy* |

Sumber : Data diolah 2024

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir dari suatu penelitian yang mengacu pada kajian teori, sehingga akan muncul variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian.

1. **Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Pegawai**

Pawito (2018:2) Komunikasi *interpersonal* (*interpersonal communication*) pada dasarnya merupakan jalinan hubungan interaktif antara seorang individu dan individu lain di mana lambang-lambang pesan secara efektif digunakan, terutama lambang-lambang bahasa.

Kesulitan pegawai untuk saling berkomunikasi antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, dapat disebabkan karena hubungan antara pegawai lama dengan pegawai baru kurang membaur sehingga menyebabkan rasa ketidaknyamanan untuk pegawai baru dan terjadi *miss communication* antar pegawai dengan pegawai lain. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.Hasil penelitian Finthariasari dan Septiani (2022) menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh *Self Efficacy*terhadap Kinerja Pegawai**

*Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2017:231).

Kinerja pegawai akan semakin meningkat apabila adanya *Self Efficacypada* diri pegawai yang diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *Self Efficacy* dalam diri individu pegawai maka dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. *Self Efficacy* ada kaitannya dengan kinerja, yang dimana *Self Efficacy* akan mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu karyan dalam menyelesaikan pekerjaanya.Hal ini sesuai penelitian yang dilakukanoleh Stevani S&Sembiring J (2017) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh *Reward*Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Handoko (2019: 66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenagakerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil peembinaan maka diadakan pemberian *Reward* pegawaiyang telah menunjukan prestasi kerja yang baik.

*Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai demi memenuhi kepuasan mereka seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, promosi jabatan, dan penghargaan-penghargaan lainnya. Tujuan dari adanya program *Reward* yaitu untuk menjadikan pegawai lebih semangat dan giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang berprestasi akan diberikan *Reward* karena telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Ketika pegawai mendapatkan sebuah apresiasi atas pekerjaannya maka pegawai akan merasa senang dan mengupayakan agar kinerjanya meningkat terus.Hal ini sesuai penelitian yang dilakukanolehRizki Khairunisa (2019) menunjukan bahwa *Reward*berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh *Punishment*Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2020: 130). Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

*Punishment* merupakan hukuman atau sanksi yang diberikan oleh atasan secara sadar kepada pegawai ketika terjadi pelanggaran. Tujuandari pemberian *punishment* untuk memperbaiki pegawai yang telah melanggar aturan, memelihara peraturan yang sudah diterapkan, dan memberikan pelajaran kepada pegawai agar tidak mengulangi lagi. Dengan adanya *punishment* pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah diberikan sehingga dapat memacu kinerja yang lebih baik.Hal ini sesuai penelitian yang dilakukanoleh Rizki Khairunisa (2019) menunjukan bahwa *punishment*berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh antar variabel terkait, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut:

|  |
| --- |
| H1 |

Komunikasi *Interpersonal*

(X1)

*Self Efficacy*

(X2)

|  |
| --- |
| H2 |

Kinerja Pegawai

(Y)

*Reward*Pegawai

(X2)

|  |
| --- |
| H3 |

*Punishment*Pegawai

(X3)

|  |
| --- |
| H4 |

**Gambar 1  
Kerangka Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh Secara Parsial

: Pengaruh Secara Simultan

## Hipotesis

Hipotesis penelitian dibuat berdasarkan teori-teori yang dibahas untuk menjelaskan hubungan variabel. Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga terlebih dahulu harus diuji kebenarannya. Sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ditentukan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Apakah Komunikasi *Interpersonal* berpengaruhTerhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal

H2: Apakah*Self Efficacy*berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal

H3: Apakah *Reward*Pegawai berpengaruh Terhadap Kinerja PegawaiDinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal

H4: Apakah *Punishment*Pegawai berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal

H5: Apakah Komunikasi *Interpersonal*,*Self Efficacy*, *Reward*Pegawai dan *Punishment*Pegawai Secara Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

# BAB III METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sedangkan menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berupa data-datayangmewujudkandenganangka-angkahasilperhitunganataupengukuranyangberhubungandengankompetensi,pengembangankarir,disiplinkerjadankinerjapegawaimelaluidata kuosioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber data pertama (Suliyanto, 2018:156).

## Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasimenurut (Sugiyono, 2019) adalah bidang umum yang meliputi objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang didentifikasi oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya, Populasi dari penelitian ini adalah90 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

**Tabel 5  
Data Bagian Pegawai Disdukcapil Kabupaten Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah** |
| 1. | Sekretaris | 1 |
| 2. | Ka.Bid Pelayanan | 1 |
| 3. | Ka.BidPengelolaanInformasi  AdministrasiKependudukan | 1 |
| 4. | Ka.BidPemanfaatanDatadanInovasi  Pelayanan | 1 |
| 5. | Ka.Sub.Bag. Keuangan | 1 |
| 6. | KasiKelahirandanKematian | 1 |
| 7. | KasiPengelolahandanPenyajianData | 1 |
| 8. | KasiIdentitasPenduduk | 1 |
| 9. | KasiPindahDatangdanPendataan  Penduduk | 1 |
| 10. | KasiSistemInformasi Administrasi | 1 |
| 11. | Kasubag.Perencanaan | 2 |
| 12. | KasiPerkawinan, Perceraian | 1 |
| 13. | KasiKerjasamadanInovasi Pelayanan | 1 |
| 14. | KasiPemanfaatanDatadan Dokumen  Kependudukan | 1 |
| 15. | Staf | 36 |
| 16. | PranataKomputer | 4 |
| 17. | StafOperatorPendaftaranPenduduk | 26 |
| 18. | ArsiparisPelaksana Lanjutan | 1 |
| 19. | Staf Administrasi | 9 |
|  | **Jumlah** | **90** |

Sumber: DinasKependudukan danPencatatan SipilKabupaten Tegal 2024

1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:85).

## Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definsi Konseptual adalah batasan masalah transformasi yang digunakan sebagai pedoman dalam penlitian untuk memudahkan pemanfaatanya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan ini, maka akan dujabarkan beberapa definsi konseptual yang berkaitan dengan teori – teori yang akan dipelajari, antara lain

1. Variabel Dependen
2. Kinerja ( Y )

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Novia dkk, 2021: 30).

1. Variabel Independen
2. Komunikasi *Interpersonal* (X1)

Pawito (2018:2) Komunikasi *interpersonal* (*interpersonal communication*) pada dasarnya merupakan jalinan hubungan interaktif antara seorang individu dan individu lain di mana lambang-lambang pesan secara efektif digunakan, terutama lambang-lambang bahasa.

1. *Self Efficacy*(X2)

*Self Efficacy*atau efikasi diri yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu biasanya memilikisedikit keragu-raguan. Hal ini karena *Self Efficacy* itu sendiri merupakan evaluasiseseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencari tantanganbaru.Dengandemikianseseorangdengan*Self Efficacy*tinggicenderungmembawa pegawai pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatutantanganbaru,karenadiamerasamampuuntukmenunjukkankemampuanprofesionalnya (Hasibuan, 2017:120).

1. *Reward*Pegawai(X3)

Menurut Handoko (2019: 66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenagakerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil peembinaan maka diadakan pemberian *Reward* pegawaiyang telah menunjukan prestasi kerja yang baik.

1. *Punishment*Pegawai(X4)

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2020: 130). Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

1. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:147). Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 6  
Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No item pertanyaan** | **Skala Pengukuran** | **Sumber** |
| Kinerja  (Y) | Kuantitas kerja | Pengetahuan | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Bangun  (2012) |
| Kemampuan | 2 |
| Keterampilan | 3 |
| Kerjasama | 4 |
| Kualitas kerja | Kedisiplinan | 5 |
| Kemampuan menyelesaikan kerja | 6 |
| Efektivitas | 7 |
| Komunikasi *Interpersonal*  (X1) | Intitation | Keramah-tamahan | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Pawito  (2008) |
| Sopan santun | 2 |
| Eksplorasi | Mengetahui orang lain | 3 |
| Pekerjaan | 4 |
| Intensifikasi | Komunikasi terbentuk | 5 |
| Komunikasi berjalan | 6 |
| Formalisasi | Hubungan lancer | 7 |
| Harmonis | 8 |
| Redefinisi | Persoalan baru silih berganti | 9 |
| Membuat kalkulasi baru | 10 |
| Hubungan harmonis | 11 |
| Persoalan semakin berat | 12 |
| *Self Efficacy* (X2) | Dimensi Tingkat (*level*) | Individu dapat membantu target yang mendatang | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Hasibuan(2017) |
| Individu dapat melakukan pekerjaan yang dirasakan sulit | 2 |
| Individu memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai | 3 |
| Dimensi Kekuatan (*strength*) | Yakin bahwa diri mampu berusaha keras | 4 |
| Yakin bahwa diri gigih | 5 |
| Yakin bahwa diri tekun | 6 |
| Dimensi Generalisasi (*generality*) | Yakin bahwa dirimampu bertahan menghadapihambatan dan kesulitan | 7 |
| Yakinmenyelesaikan tugas yang memilikirange yang luas ataupun sempit(spesifik) | 8 |
| Tenang dalam menghadapipekerjaan yang sulit | 9 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Reward*Pegawai  (X3) | *Financial Reward* | Gaji | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Mahmudi (2020) |
| Insentif | 2 |
| Tunjangan | 3 |
| *Non Financial Reward* | Penghargaan | 4 |
| Promosi | 5 |
| *Punishment*Pegawai  (X4) | Hukuman ringan | Teguranlisan | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Purwanto (2019) |
| Tegurantertulis | 2 |
| Pernyataan tidakpuassecaratertulis | 3 |
| Hukuman sedang | Penundaankenaikangaji | 4 |
| Pemotongangaji | 5 |
| Penundaankenaikan | 6 |
| Hukuman berat | Pembebasandari jabatan | 7 |
| Pemecatan | 8 |
| Demosi | 9 |

Sumber : Data diolah 2024

## Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan skala likert untuk mengukur nilai jawaban responden. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019:146). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori penilaian, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut :

Jawaban : Skor

SS = Sangat Setuju 5

S = Setuju 4

N = Netral 3

TS = Tidak Setuju 2

STS = Sangat Tidak Setuju 1

## Uji Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut menurut (Suliyanto, 2018:233):

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

= Jumlah perkalian antara variabel x dan y

= Jumlah dari kuadrat nilai variabel x

= Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

= Jumlah nilai x kemudian dikudratkan

= Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yaitu 30 pegawaiDinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel untuk *degree or freedom* (df= n-2) = 30-2 = 28dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika rhitung > 0,361 sebaliknya jika rhitung< 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel) (Suliyanto, 2018:254).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu :

Keterangan :

= Reliabilias Instrumen

= Jumlah Varian Butir

= Jumlah Pernyataan

= Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika 0,60 maka instrument bersifat reliabel

Jika 0,60 maka instrument bersifat tidak reliabel.

## Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

1. **Uji Tranformasi Data**

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval (Sugiyono, 2019:25)yaitu:

1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
3. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
4. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

SV =

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakanuntuk menguji data yang dikumpulkan layak atau tidak untuk kemudiandianalisis.Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas,uji heteroksidasitas, dan uji autokorelasi sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan uji-F dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161).

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilainya dari korelasi antar variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 10(Ghozali, 2018:107).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual (Ghozali, 2018:137).

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2018:139) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda ialah hubungan diantara lebih dari dua variabel dikarenakan hubungan antar variabel adalah “hubungan regresional”, yang berarti bahwa meskipun tidak ada nilai Y yang tepat untuk nilai X yang diberikan, maka nilai Y dipegaruhi oleh variabel X. analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dinyatakan menggunakan persamaan linier yaitu :

Y = α + β1X1 + + β2X2 + β3X3+ β4X4+e

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta dari persamaan regresi

= Koefisien regresi dari variabel independen

= Komunikasi *Interpersonal*

= *Self Efficacy*

= *Reward*

= *Punishment*

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Parsial (uji t)**

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa pentingtiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen(Ghozali, 2018:98). Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalampengujianiniuji-tdigunakanuntukmengetahuisignifikansi pengaruh Komunikasi *Interpersonal* (X1), *Self Efficacy*(X2),*Reward* (X3) dan *Punishment*(X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

Langkah-langkah pengujian antara lain :

1. Formulasinya H0 dan H1
2. Formulasi Hipotesis 2

*H*0*:* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

*H*0 *:* 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 2

*H*0*:* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

*H*0 *:* 0, Terdapat pengaruh yang signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 3

*H*0*: =* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan*Reward*terhadap Kinerja PegawaiDinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

*H*0 *:* 0, Terdapat pengaruh yang signifikan *Reward*terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 4

*H*0 : = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Punishment*terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

*H*0 : 0, Terdapat pengaruh yang signifikan *Punishment*terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

1. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, makaakan menggunakan uji t dua pihak dengantingkat signifikan sebesar95% (𝛼= 0.05).

1. Kriteria Pengujian

Denganmembandingkannilaithitungdenganttabel,apabilattabel>thitung maka H0 diterimadan H1ditolak. Apabilattabel< thitungmakaH0ditolakdanH1diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitasignifikansi. Apabila probabilitassignifikansi>0,05maka H0diterimadanH1ditolak. Apabilaprobabilitassignifikasi<0,05makaH0ditolakdanH1diterima.

1. Menghitung Nilai thitung

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

Menentukan nilai deviasi standardengan rumus :

Menentukan nilai thitung dengan rumus sebagai berikut :

*thitung*=

keterangan :

t = Besarnya t hitung

= Koefisien regresi variabel

= Standar eror variabel

1. **Uji Simultan ( uji F)**

UjiFpadadasarnyadigunakanuntukmengujiseberapabesarpengaruh variabel independen secara bersama-bersama terhadap variabeldependen.DalampenelitianiniUjiFdigunakanuntukmengetahuisignifikansi pengaruh Komunikasi *Interpersonal* (X1), *Self Efficacy* (X2), *Reward* (X3) dan *Punishment*(X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

Langkah-langkah pengujian antara lain :

1. Formula Hipotesis 1

*H*0 : 0. Tidak terdapat pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy*, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

*Ha*: 0. Terdapat pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy*, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatatn Sipil Kabupaten Tegal.

1. Level Signifikansi

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien korelasi yang didapat,makaakanmenggunakanujiFmenggunakantingkatsignifikansebesar 95% (𝛼= 5%).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika nilai F hitung > 5% Ho ditolak dan Ha diterima .

JikanilaiFhitung<5%Hoditerima danHa ditolak.

1. Menghitung Nilai Fhitung

Rumus Fhitung  dapat dirumuskan sebagai berikut :

\

Keterangan :

= Jumlah kuadrat regresi

= Jumlah Kuadrat residual

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Dimana :

1. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (KD) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (Komunikasi *Interpersonal*, *Self Efficacy*, *Reward* dan *Punishment*) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja pegawai) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (r2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai r2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus :

KD = r2 x 100%

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi.