

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TALAUD**

*THE EFFECT OF SELF EFFICACY, COMMUNICATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
WORK EFFECTIVENESS AT THE REGIONAL SECRETARIAT OFFICE OF TALAUD REGENCY*

Oleh:

**Virgina Anggraini Tamawiwiy¹
Victor P. K. Lengkong²
Christoffel Kojo³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

legi.tamawiwiy@gmail.com

vpk.lengkong@unsrat.ac.id

christoffelkojo@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik penentuan sampel menggunakan teknik simple random sampling terhadap 90 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial: 1) *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. 2) Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. 3) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud dan secara simultan menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, Komunikasi, dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud.

Kata Kunci: *self efficacy*, komunikasi, stres kerja, efektivitas kerja

Abstract: *This study aims to examine the effect of self-efficacy, communication and work stress on the work effectiveness of employees at the Talaud District Secretariat Office. The type of research used is a quantitative descriptive method with multiple analysis techniques. Collecting data using a questionnaire, the technique of determining the sample using a simple random sampling technique of 90 respondents. The results showed that partially: 1) Self Efficacy has a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Employees at the Regional Secretariat Office of Talaud Regency. 2) Communication has a positive and significant impact on Employee Work Effectiveness at the Regional Secretariat Office of Talaud Regency. 3) Work Stress has a negative effect on Employee Work Effectiveness at the Regional Secretariat Office of Talaud Regency and simultaneously shows that Self Efficacy, Communication, and Work Stress simultaneously have a significant effect on Employee Work Effectiveness at the Regional Secretariat Office of Talaud Regency.*

Keywords: *self-efficacy, communication, work stress, work effectiveness*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan kunci yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi dari suatu organisasi yang ada. Sumber daya tersebut dapat berupa tenaga, kemampuan, keahlian, dan waktu, benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi (Rahman, Rajindra dan Mayangsari, 2020).

Pada instansi atau lembaga pemerintahan, sumber daya manusia menjadi faktor penggerak utama dalam setiap kegiatannya untuk perkembangan instansi tersebut ke arah yang lebih baik lagi kedepannya (Tag-Eldeen, Barakat dan Dar, 2017). Pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi pasti mengharapkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga tugas-tugas yang nantinya akan diberikan oleh instansi dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif, sehingga hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan penugasan tersebut (Sabrina, 2021:29-30). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen suatu organisasi ataupun instansi, karena dengan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia membantu instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang diinginkan.

Dalam pelaksanaan tugas sebagai kepala daerah dalam hal ini bupati Kabupaten Talaud, membutuhkan bantuan dari orang lain dalam menangani permasalahan yang muncul di tempat ia menjabat. Salah satu pihak yang membantu dalam pelaksanaan tugas dari seorang kepala daerah adalah kantor sekretariat daerah (SETDA) yang dipimpin oleh sekretaris daerah (SEKDA). Dalam rangka membantu bupati untuk penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif, sering kali terjadi permasalahan di dalam ruang lingkup pekerjaan mereka. Permasalahan yang dapat dilihat dari sisi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud, dimana mereka biasanya tidak mencapai target kerja yang telah ditentukan, baik dari kualitas kerja, kuantitas kerja maupun waktu. Permasalahan ini diduga terjadi karena adanya faktor variabel *self efficacy*, komunikasi, dan stres kerja.

Self Efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya (Mujiatun, Jufrize dan Ritonga, 2019). *Self Efficacy* pada diri pegawai di kantor sekretariat daerah Kabupaten Talaud rupanya masih dapat dikatakan rendah, hal ini berdasarkan pengamatan yang dilakukan dimana biasanya para pegawai jika diberikan pekerjaan atau tugas dari atasan yang cukup sulit, mereka akan menolaknya dan bahkan akan memberikan pekerjaan tersebut kepada pegawai lain yang dirasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga terjadi penumpukan tugas-tugas yang belum dapat diselesaikan karena kebanyakan pegawai merasa diri mereka tidaklah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tersebut.

Komunikasi adalah proses transfer informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan beberapa media yang efektif sehingga penerima pesan dapat memahami dengan mudah dan jelas. Penyampaian informasi lewat komunikasi yang baik dan benar akan menghasilkan sesuatu yang baik pula, begitu juga sebaliknya penyampaian informasi dengan komunikasi yang tidak baik akan menghasilkan sesuatu yang tidak baik (Ginting dkk, 2019:36). Hal inilah yang terjadi pada para pegawai dikantor sekretariat daerah, dimana komunikasi mereka dalam bentuk verbal sehari-hari bisa menimbulkan kesalahpahaman dalam pemahaman lawan bicara mereka. Di kantor SETDA Kepulauan Talaud terdapat banyak pegawai dari berbagai suku baik dalam dan luar Sulawesi Utara yang bekerja bersama, kebiasaan pegawai suku Talaud menggunakan bahasa suku asli mereka dalam pekerjaan secara tidak sadar akan membingungkan pegawai dari suku lain, hal ini akan memperlambat pekerjaan mereka karena harus menjelaskan perkataan tersebut dalam bahasa yang dimengerti oleh lawan bicaranya.

Stres kerja dapat mengurangi efektivitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai lebih banyak memakai tenaganya didalam mengatasi stres (Rauan dan Tawal, 2019). Seperti yang diketahui Indonesia saat ini baru mulai memulihkan kembali seluruh aktivitas dalam negeri setelah di landa COVID-19. Dalam proses pemulihan ini masih banyak hal yang harus diadaptasi kembali oleh seluruh lapisan masyarakat. Termasuk para pegawai di kantor SETDA Kabupaten Talaud. Pada saat banyak masyarakat terkena dampak COVID-19 pemerintah pusat mengambil kebijakan untuk masyarakatnya bekerja secara online, termasuk pegawai di kantor SETDA Talaud. Butuh waktu untuk beradaptasi dengan cara kerja yang baru tersebut. Setelah kembali normal dan cara bekerja kembali seperti semula dibutuhkan lagi proses adaptasi yang baru hal ini menimbulkan masalah dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Seringkali ada beberapa dokumen yang tertinggal dirumah karena alasan sudah terbiasa kerja dari rumah. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Supomo dan Nurhayati, 2018:6).

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja yaitu mengacu pada penyelesaian tugas pada waktu yang telah ditentukan, yang berarti berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas bergantung pada kapan tugas tersebut selesai (Siagian, 2018:218). Indikator-indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut; kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, pencapaian tujuan, kepuasan kerja (Kultsum, 2017).

Self Efficacy

Self efficacy yaitu sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu (Alwisol, 2019). Adapun indikatornya dilihat dari tiga dimensi *self efficacy*, yaitu sebagai berikut; dimensi level, dimensi kekuatan, dimensi generalisasi (Ardanti dan Rahardja, 2017).

Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara tertulis, lisan maupun menggunakan alat komunikasi (Agustini, 2017). Indikator-indikator dalam komunikasi adalah sebagai berikut; pemahaman, pengaruh pada sikap, tindakan, hubungan yang baik, kesenangan (Muhammad, 2019).

Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020:37). Indikator-indikator dalam stres kerja adalah sebagai berikut; tuntutan tugas, ketidakjelasan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi (Kamal, 2023).

Penelitian Terdahulu

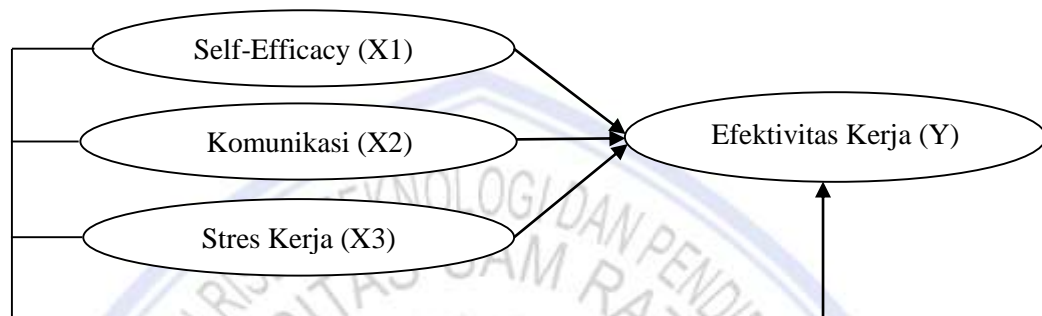
Penelitian Nurhidayat (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Bumi Agung Kota Tangsel, baik sebagian maupun sekaligus. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya adalah insidental dan diperoleh sampel sebanyak 160 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan Komunikasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Lengkong, Areros dan Sambul (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh: Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (2) Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Stres Kerja dan Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling aksidental. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Saharatu (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Jenis penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti adalah survey. Dengan Teknik pengolahan data

yaitu uji validitas, uji reabilitas, dan uji Normalitas Chi Kuadrat (Chi Square), Dan Teknik analisa yang digunakan yaitu Uji Regresi, Uji korelasi, Uji Keberartian (uji t). Dalam penelitian ini hanya 1 instrumen yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner/angket untuk mengetahui dan mengukur human relation dan evektifitas kerja pegawai. Hasil analisis data dengan menggunakan teknik analisis data regresi sederhana dan korelasi pearson product moment menggunakan aplikasi SPSS 22 menunjukkan bahwa pengaruh variable bebas (Komunikasi) terhadap variable terikat (Efektifitas Kerja Pegawai) adalah sebesar 49%. Sesuai dengan uji signifikan maka menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable (X) Komunikasi, terhadap variable (Y) Efektifitas Kerja Pegawai. Dan hasil penelitian ini sesuai dengan uji t, ini sangat signifikan sebagaimana hasil penelitian: lebih besar dari , maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai. Dengan kata lain hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Empirik, 2023

Hipotesis

- H1: *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud
- H2: Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud
- H3: Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud
- H4: *Self Efficacy*, Komunikasi, dan Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:20).

Populasi, Besaran dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:117). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud yang berjumlah 115 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:118). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah metode pengambilang sampel secara acak dari populasi dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2018:120).

Jenis dan Sumber Data**Data Primer**

Data primer didapat dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner/angket secara langsung pada pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen instansi terkait dan sumber lain berupa jurnal dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner/angket. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti. Dalam pelaksanaannya dilakukan secara tidak terstruktur kepada responden yang terkait. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud mengenai variabel-variabel yang diukur.

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat besarnya variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan kolmogorov smirnov, yaitu apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal, sedangkan jika hasil uji dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan jika variabel independenya lebih dari satu variabel (Sugiyono, 2018). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Self Efficacy* (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis**Koefisien Determinasi (R²)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara simultan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Jika nilai thitung lebih dari ttabel, maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika thitung kurang dari ttabel, maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Uji Validitas**

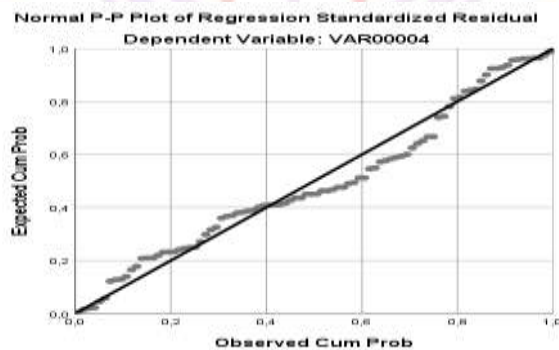
Nilai korelasi dari masing-masing item pernyataan pada uji validitas terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y, menghasilkan r hitung lebih dari 0,2 dengan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,611	Reliabel
X2	0,771	Reliabel
X3	0,857	Reliabel
Y	0,876	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, Nilai cronbach's alpha variabel self efficacy 0,611, komunikasi 0,771, stres kerja 0,857, dan 0,876 untuk efektivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel, karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

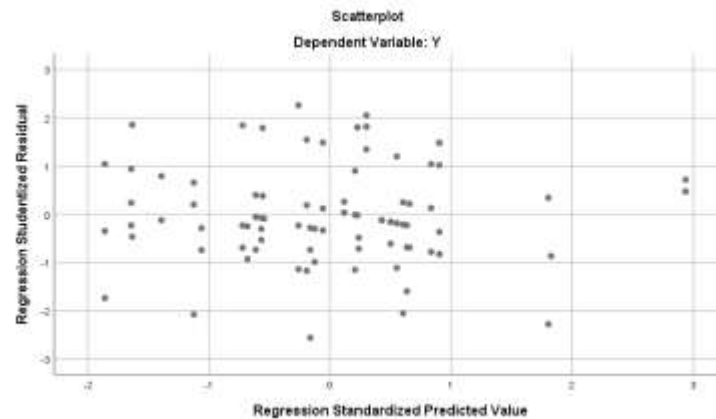
Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Normal P. Plot**

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa, grafik *probability plot* menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada gambar 3, grafik uji heteroskedastisitas menampilkan titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidakakuratan data.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	41.341	7.565		5.465	.000		
X1	.150	.136	.113	1.990	.049	.883	1.133
X2	.048	.139	.040	2.348	.038	.690	1.449
X3	-.343	.097	-.391	-3.538	.001	.759	1.318

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	41.341	7.565		5.465	.000		
Self_Efficacy	.150	.136	.113	1.990	.049		
Komunikasi	.048	.139	.040	2.348	.038		
Stres_Kerja	-.343	.097	-.391	-3.538	.001		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 41,341 + 0,150 X1 + 0,048 X1 - 0,343 X3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari Self Efficacy (X1) sebesar 0,150 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), artinya bahwa jika variabel self efficacy bertambah satu satuan, maka variabel Efektivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,150 satuan dengan asumsi variabel lain tetap sama atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,048 yang artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) artinya bahwa jika variabel Komunikasi bertambah satu satuan, maka

Efektivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,048 satuan dengan asumsi variabel lain tetap sama atau konstan.

3. Nilai koefisien regresi dari variabel Stres Kerja (X3) sebesar -0,343 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) artinya bahwa jika variabel Stres Kerja bertambah satu satuan, maka Efektivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,343 satuan dengan asumsi variabel lain tetap sama atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	0.672	.174	4.455

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa 67,2% Efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud dipengaruhi oleh *Self Efficacy*, Komunikasi dan Stres Kerja sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.740	3	143.580	7.235	.000b
	Residual	1706.649	86	19.845		
	Total	2137.389	89			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 7,235 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel *Self Efficacy*, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Jadi H4 yang menyatakan *Self Efficacy*, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.341	7.565		5.465	.000
	Self_Efficacy	.150	.136	.113	1.990	.049
	Komunikasi	.048	.139	.040	2.348	.038
	Stres_Kerja	-.343	.097	-.391	-3.538	.001

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 diatas, maka diperoleh hasil:

1. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikan dari variable *Self Efficacy* yaitu 0,049 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t tabel 1,987 lebih kecil dari 1,990. Maka, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikan dari variabel Komunikasi yaitu 0,038 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t tabel 1,987 lebih kecil dari 2,348. Maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa

Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud diterima.

3. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikan dari variabel Stres Kerja yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t tabel 1,987 lebih besar dari -3,538. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Ini berarti bahwa para pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud merasa memiliki *Self Efficacy* atau kepercayaan terhadap dirinya sendiri untuk dapat menjalankan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dihasilkan oleh para pegawai, mereka tetap berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka dapatkan meskipun terkadang pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan mereka, tetapi mereka tetap ingin berusaha untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung dkk (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan, penjaminan mutu, kompetensi pedagogik dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. Ini berarti bahwa para pegawai merasa komunikasi merupakan hal penting untuk digunakan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Komunikasi yang dilakukan oleh para pegawai di kantor sering menggunakan Bahasa daerah asli Kabupaten Talaud, meskipun ada beberapa pegawai yang tidak paham, tapi mereka mendapatkan bantuan dari pegawai lainnya untuk menjelaskan makna dari suatu informasi yang tidak mereka mengerti. Hasil ini sejalan dengan penelitian Darmadi (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Blahbatu.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. Berdasarkan informasi mereka mengalami stres kerja karena mereka sering terlambat datang ke kantor, sehingga membuat pekerjaan mereka menjadi banyak, meskipun pekerjaan tersebut tetap dapat diselesaikan tapi membutuhkan lebih banyak waktu di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggraini (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap efektivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara Parsial *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud.
2. Secara Parsial Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud.
3. Secara Parsial Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud.
4. Secara Simultan *Self Efficacy*, Komunikasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud.

Saran

1. Pimpinan instansi kiranya tetap selalu memperhatikan *self efficacy* para pegawai serta pemberian motivasi dalam meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

2. Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, maka disarankan kepada para pegawai bukan berhenti disini saja melainkan kantor lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menunjang komunikasi dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari.
3. Pimpinan kantor sekretariat daerah Kabupaten Talaud untuk terus memperhatikan stress kerja yang para pegawai seperti kesehatan masalah mental, ataupun Kesehatan fisik sehingga dapat menciptakan efektivitas dalam bekerja.
4. Peneliti selanjutnya untuk menambah komponen lain dalam penelitian selanjutnya, karena masih ada banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2017). Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan*, Vol. 17, No. 2. <https://jurnal.kominfo.go.id/index.php/jpkp/article/view/757>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang : UMM Press.
- Anggraini, D. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PT Trakindo Utama*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. <https://repository.unsri.ac.id/57516>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel dan Convention). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17325>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Darmadi, I. D. G (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. <http://repo.unr.ac.id/id/eprint/183>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/51>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Kamal, I. M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Dan Persepsi Potensi Kecelakaan Kerja Pada Petugas Kebersihan Di Jakarta Timur*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10687>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, Vol. 2, No. 2. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/961>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, Vol. 1, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29550>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi

- Pendidikan. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/31-04>. Diakses Pada 19 Maret 2023
- Muhammad, R. F. (2019). Pola Komunikasi Humas Pt Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta Dalam Membangun Citra. Lektor, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 2, No. 4. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/ilkom/article/view/16349>. Diakses pada Maret 2023
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 9, No. 3. <https://rb.gy/xadd6>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, Vol. 5, No. 2, 448-456. <https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/480/358>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Rahman, A., Rajindra, R., & Mayangsari, N. S. (2020). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol. 7, No. 1. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/1098>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press
- Saharatu, E. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4, No. 01. <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/1495>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan Pertama. Bandung: Yrama Widya
- Tag-Eldeen, A., Barakat, M., & Dar, H. (2017). Investigating The Impact Of Workplace Bullying On Employees' Morale, Performance And Turnover Intentions In Five-Star Egyptian Hotel Operations. *Journal Tourism and Travelling*, Vol. 1, No. 1. <https://rb.gy/8jeji>. Diakses pada 19 Maret 2023
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.