

# Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Kota Serang

Satria Bagus Pribadi<sup>1\*</sup>, Muhammad Suparmoko<sup>2</sup>, Ende<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Bangsa

satriabgpsribadi@gmail.com\*



e-ISSN: 2987-811X

**MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 4 No. 3 September 2026

Page: 1087-1097

## Article History:

Received: 24-06-2026

Accepted: 05-08-2026

**Abstrak** : Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya efikasi diri dan komunikasi kerja. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan komunikasi kerja berperan dalam mendukung kelancaran koordinasi dan pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya secara simultan pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh. Populasi penelitian berjumlah 44 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,024. Komunikasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, efikasi diri dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F$  hitung sebesar 13,017 dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan efikasi diri dan komunikasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

**Kata Kunci** : Efikasi Diri; Komunikasi Kerja; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena

berkaitan langsung dengan efektivitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk mampu melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya secara profesional guna mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah.

Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingginya kinerja pegawai akan berdampak pada meningkatnya efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pelaksanaan program dan pelayanan publik. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan organisasi.

Dinas Perhubungan Kota Serang merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perhubungan. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut pegawai untuk mampu bekerja secara efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi organisasi, salah satunya berkaitan dengan belum optimalnya pencapaian target Pendapatan Asli Daerah (PAD) sektor parkir. Berdasarkan data yang dipublikasikan Distrik News (2025), target PAD sektor parkir Kota Serang sebesar Rp1,5 miliar, namun realisasi yang diperoleh hanya mencapai sekitar Rp720 juta atau sebesar 48% dari target yang ditetapkan. Selain itu, kondisi sarana dan prasarana kerja yang sebelumnya dinilai kurang memadai juga menjadi tantangan dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai secara optimal.

Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, pegawai memerlukan keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keyakinan tersebut dikenal sebagai efikasi diri (*self-efficacy*). Menurut Robbins dan Judge (2017), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas tertentu. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi tantangan, serta lebih gigih dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain efikasi diri, komunikasi kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, maupun umpan balik yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), komunikasi yang efektif dapat menciptakan kesamaan pemahaman, memperlancar koordinasi, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam lingkungan Dinas Perhubungan Kota Serang yang melibatkan berbagai aktivitas operasional dan pelayanan publik, komunikasi kerja yang baik sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian tersebut masih terfokus pada sektor swasta, instansi pendidikan, atau rumah sakit, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks instansi pemerintah, khususnya pada dinas perhubungan yang memiliki karakteristik tugas operasional berbasis pelayanan publik dan aktivitas lapangan. Penelitian pada sektor publik, terutama di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Serang, masih sangat terbatas.

Padahal, dinas perhubungan memiliki tuntutan kerja yang berbeda dengan instansi lain, di mana pegawai tidak hanya dituntut untuk bekerja secara administratif, tetapi juga harus mampu melakukan pengawasan, pengaturan lalu lintas, serta pengelolaan retribusi parkir yang membutuhkan koordinasi dan komunikasi cepat di lapangan.

Penelitian ini memiliki posisi yang penting karena dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Serang, di mana berdasarkan data realisasi PAD sektor parkir tahun 2025 masih menunjukkan capaian yang belum optimal, yaitu hanya 48% dari target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja pegawai yang perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda yang melibatkan seluruh pegawai ASN di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Serang sebagai responden (sampling jenuh), sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dan komprehensif mengenai kondisi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan kontribusi nyata bagi Dinas Perhubungan Kota Serang dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dari aspek efikasi diri dan komunikasi kerja. Temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti program pelatihan peningkatan percaya diri pegawai serta perbaikan sistem komunikasi internal. Selain itu, secara akademis penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa pada instansi pemerintah dengan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Populasi penelitian berjumlah 44 pegawai ASN aktif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel Efikasi Diri, Komunikasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Pengukuran jawaban responden menggunakan Skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain kuesioner, penelitian juga didukung oleh data hasil wawancara dan dokumentasi yang berkaitan dengan kondisi organisasi.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya

pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri ( $X_1$ ) dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Regresi Linear Berganda

| <i>Variable</i>            | <b>B</b> | <b>Std.Error</b> | <b>Beta</b> | <b>T</b> | <b>Sig.</b> |
|----------------------------|----------|------------------|-------------|----------|-------------|
| Konstanta                  | 21,920   | 4,868            | -           | 4,503    | 0,000       |
| Efikasi Diri ( $X_1$ )     | 0,240    | 0,102            | 0,288       | 2,350    | 0,024       |
| Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) | 0,358    | 0,082            | 0,534       | 4,366    | 0,000       |

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,920 + 0,240X_1 + 0,358X_2$$

Nilai koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0,240 menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien regresi Komunikasi Kerja sebesar 0,358 menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang semakin baik cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien Komunikasi Kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Efikasi Diri.

Selanjutnya, untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

| <b>Model</b>                                                                  | <b>R</b> | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std.Error of the Estimate</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------|--------------------------|----------------------------------|
| 1                                                                             | 0,623    | 0,388           | 0,359                    | 5,24046                          |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), Efikasi Diri ( $X_1$ ) |          |                 |                          |                                  |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )                                |          |                 |                          |                                  |

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,388. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 38,8%, sedangkan sisanya sebesar 61,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan melalui uji t. Hasil pengujian dapat dilihat kembali pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, variabel Efikasi Diri memiliki nilai t hitung sebesar 2,350 dengan tingkat signifikansi 0,024. Sementara itu, variabel Komunikasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,366 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian pengaruh simultan dilakukan menggunakan uji F yang hasilnya disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji F (ANOVA)

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F hitung | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|----------|-------|
| Regression | 714,950        | 2  | 357,475     | 13,017   | 0,000 |
| Residual   | 1125,959       | 41 | 27,462      | -        | -     |
| Total      | 1840,909       | 43 | -           | -        | -     |

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 13,017 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang ( $t$  hitung = 2,350; Sig. = 0,024). Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif, menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, serta menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Kepercayaan terhadap kemampuan diri menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05, yang berarti secara statistik pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai terbukti nyata dan tidak terjadi secara kebetulan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor internal yang memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Serang.

Pegawai Dinas Perhubungan Kota Serang menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup berat, mulai dari pengaturan lalu lintas, pengawasan angkutan, hingga pengelolaan retribusi parkir di lapangan. Dalam kondisi tersebut, pegawai membutuhkan keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, serta lebih siap dalam mengambil keputusan di lapangan. Selain itu, efikasi diri yang tinggi membantu pegawai untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi kerja yang penuh tekanan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas tertentu, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat usaha dan ketekunan individu dalam bekerja.

**Tabel 4.** Perbandingan Penelitian

| Peneliti         | Objek Penelitian                   | Hasil                                           | Persamaan dengan Penelitian Ini                  | Perbedaan dengan Penelitian Ini                        |
|------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Safariani (2024) | ASN di Sekretariat Daerah Provinsi | Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan | Sama-sama meneliti efikasi diri pada pegawai ASN | Objek penelitian berbeda (Sekretariat Daerah Provinsi) |

| Peneliti               | Objek Penelitian                                          | Hasil                                                                                                                                                                                   | Persamaan dengan Penelitian Ini                                                                             | Perbedaan dengan Penelitian Ini                                                                                                                                                         |
|------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rachmawati dkk. (2024) | Sumatera Utara                                            | terhadap kinerja pegawai ASN dengan nilai koefisien yang signifikan Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,320 dan p-value 0,000 Efikasi diri | dan menemukan pengaruh signifikan Sama-sama menemukan pengaruh positif dan signifikan diri terhadap kinerja | vs Dinas Perhubungan Kota), jumlah sampel berbeda (130 vs 57) Nilai koefisien penelitian ini (0,240) lebih rendah; diduga karena perbedaan karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan |
|                        | Pegawai di BLPT Yogyakarta                                |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                             |                                                                                                                                                                                         |
| Fitriyah (2024)        | ASN perempuan di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo | berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $\beta = 0,383$ dan $p < 0,05$                                                                                                  | Sama-sama menggunakan sampel ASN dan menemukan pengaruh signifikan                                          | Penelitian ini memiliki koefisien (0,240) yang lebih rendah; hal ini diduga karena perbedaan karakteristik pekerjaan dan jumlah sampel                                                  |

Fitriyah (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Safariani (2024) dalam penelitiannya terhadap 130 ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rachmawati dkk. (2024) juga membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BLPT Yogyakarta dengan koefisien sebesar 0,320 dan p-value 0,000. Demikian pula Fitriyah (2024) menemukan pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja ASN perempuan di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo dengan nilai  $\beta = 0,383$  dan  $p < 0,05$ .

Namun, nilai koefisien penelitian ini (0,240) lebih rendah dibandingkan Rachmawati dkk. (2024) yang memperoleh koefisien sebesar 0,320 dan Fitriyah (2024) dengan  $\beta = 0,383$ . Perbedaan ini diduga disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Serang yang lebih banyak aktivitas lapangan dibandingkan instansi pemerintah lainnya, sehingga selain efikasi diri, faktor lain seperti sarana prasarana dan dukungan pimpinan juga turut memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, perbedaan jumlah sampel (57 vs 105 vs 69) dan karakteristik organisasi turut berkontribusi terhadap perbedaan besaran pengaruh yang ditemukan.

## 2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang (t hitung = 4,366; Sig. = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu mendukung kelancaran penyampaian informasi, memperkuat koordinasi antarpegawai, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan komunikasi yang baik, pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab secara lebih jelas sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Nilai t hitung Komunikasi Kerja (4,366) yang lebih besar dibandingkan Efikasi Diri (2,350) menunjukkan bahwa komunikasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat signifikan secara statistik. Hal ini berarti komunikasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai dan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja sangatlah nyata.

Di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Serang, pelaksanaan tugas sehari-hari sangat bergantung pada koordinasi yang baik antarpegawai, baik dalam pelaksanaan operasional di lapangan maupun dalam pelayanan administrasi di kantor. Ketidakjelasan informasi, keterlambatan penyampaian instruksi, atau ketidakakuratan data dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pelayanan publik. Komunikasi kerja yang efektif menciptakan alur informasi yang lancar sehingga pegawai dapat segera merespons situasi darurat di lapangan, memperoleh umpan balik yang membangun, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat menciptakan kesamaan pemahaman, memperlancar koordinasi, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 5.** Perbandingan Penelitian

| Peneliti         | Objek Penelitian                                             | Hasil                                                                                                | Persamaan dengan Penelitian Ini                                                                        | Perbedaan dengan Penelitian Ini                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hasibuan (2020)  | Pegawai di rumah sakit                                       | Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai                         | Sama-sama menemukan pengaruh signifikan                                                                | Objek penelitian berbeda (rumah sakit vs Dinas Perhubungan)                                                            |
| Zarlianty (2025) | Pegawai Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perindustrian RI | Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 4,239 dan signifikansi 0,000 | Sama-sama menunjukkan komunikasi sebagai variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | Nilai t hitung dalam penelitian ini (4,366) lebih besar; menunjukkan komunikasi di Dinas Perhubungan memiliki pengaruh |

| Peneliti                   | Objek Penelitian    | Hasil                                                         | Persamaan dengan Penelitian Ini            | Perbedaan dengan Penelitian Ini                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Haryati dan Nugroho (2022) | ASN di dinas sosial | Komunikasi kerja berpengaruh signifikan dengan t hitung 3,215 | Sama-sama dilakukan di instansi pemerintah | yang lebih dominan dibandingkan di Kementerian Perindustrian t hitung penelitian ini (4,366) lebih besar; hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi kerja di Dinas Perhubungan memiliki peran yang sangat krusial |

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zarlianty et al. (2025) dan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Zarlianty et al. (2025) dalam penelitiannya terhadap pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t^*$  hitung sebesar 4,239 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan tersebut memperkuat bukti bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada lingkungan instansi pemerintah. Sejalan dengan temuan tersebut, Takrim dan Santoso (2023) juga menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kemampuan menyampaikan dan menerima informasi secara efektif dapat membantu menciptakan koordinasi kerja yang lebih baik serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Namun demikian, terdapat perbedaan besaran pengaruh antara penelitian ini dengan temuan Zarlianty et al. (2025). Penelitian ini memperoleh nilai  $t^*$  hitung sebesar 4,366, yang sedikit lebih tinggi dibandingkan penelitian Zarlianty et al. (2025) dengan nilai  $t^*$  hitung sebesar 4,239. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik objek penelitian, struktur organisasi, serta kompleksitas tugas pada masing-masing instansi. Dinas Perhubungan memiliki karakteristik pekerjaan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga melibatkan aktivitas operasional dan pelayanan publik di lapangan yang membutuhkan koordinasi antarpersonel secara cepat dan tepat. Dalam kondisi tersebut, komunikasi kerja yang efektif menjadi semakin penting untuk memastikan informasi, instruksi, dan koordinasi dapat diterima serta dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, komunikasi kerja yang efektif di Dinas Perhubungan Kota Serang menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Simultan Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang ( $F_{hitung} = 13,017 > F_{tabel} = 3,23$ ; Sig. = 0,000). Nilai  $F_{hitung}$  yang jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa Model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor internal berupa keyakinan terhadap kemampuan diri, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi berupa komunikasi yang efektif. Kombinasi kedua faktor tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

Nilai  $F_{hitung}$  (13,017)  $> F_{tabel}$  (3,23) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  membuktikan bahwa model regresi yang digunakan sangat layak untuk memprediksi kinerja pegawai. Artinya, kedua variabel independen secara bersama-sama dapat diandalkan untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Serang, efikasi diri yang tinggi mendorong pegawai untuk memiliki inisiatif dan keberanian dalam mengambil keputusan, sementara komunikasi kerja yang efektif memastikan bahwa keputusan tersebut dapat dikoordinasikan dengan baik kepada seluruh pihak terkait. Kombinasi antara keyakinan diri yang kuat dan komunikasi yang lancar menciptakan sinergi positif yang mendorong tercapainya kinerja optimal. Tanpa komunikasi yang efektif, pegawai dengan efikasi diri tinggi sekalipun akan kesulitan berkolaborasi dengan rekan kerja lain, sehingga produktivitas kerja menurun.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Jumlah Sampel. Penelitian ini hanya melibatkan 44 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Serang. Jumlah sampel yang relatif terbatas ini memengaruhi generalisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih luas. Penelitian dengan sampel yang lebih besar akan menghasilkan temuan yang lebih representatif dan akurat.
2. Keterbatasan Ruang Lingkup Instansi. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Dinas Perhubungan Kota Serang. Hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah lainnya yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, beban tugas, dan tantangan pelayanan publik yang berbeda, seperti dinas pendidikan, dinas kesehatan, atau dinas pekerjaan umum.
3. Keterbatasan Variabel Penelitian. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh dua variabel independen, yaitu Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini tercermin dari nilai  $R^2$  yang hanya mencapai 38,8%, yang berarti masih terdapat 61,2% faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai dan belum terungkap dalam penelitian ini.

4. Keterbatasan Metode Pengumpulan Data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Jawaban yang diberikan responden sangat bergantung pada tingkat pemahaman, persepsi, dan kejujuran masing-masing responden, sehingga masih memungkinkan terjadinya bias dalam pengisian kuesioner.
5. Keterbatasan Waktu Penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu (*cross-sectional*), sehingga hanya menggambarkan kondisi Efikasi Diri, Komunikasi Kerja, dan Kinerja Pegawai pada saat penelitian dilakukan. Perubahan kondisi organisasi, kebijakan pimpinan, maupun dinamika perilaku pegawai pada waktu yang berbeda belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Secara parsial, Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komunikasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga komunikasi yang efektif dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, koordinasi kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, secara simultan Efikasi Diri dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 38,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Dinas Perhubungan Kota Serang disarankan untuk terus meningkatkan efikasi diri pegawai melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pembinaan yang berkelanjutan. Selain itu, organisasi perlu memperkuat sistem komunikasi kerja yang efektif, terbuka, dan terkoordinasi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Drs. Muhammad Suparmoko, M.A., Ph.D. dan Ende, S.T., M.A.B. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi selama proses penyusunan dan penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dinas Perhubungan Kota Serang yang telah memberikan izin penelitian, dukungan, serta bantuan dalam penyediaan data dan informasi yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bantenhay. (2025). *Gedung Dishub Kota Serang tidak layak, Pemkot Serang targetkan dibangun di Terminal Cipocok Jaya.*

- <https://www.bantenhay.com/seputar-banten/67817032206/gedung-dishub-kota-serang-tidak-layak-pemkot-serang-targetkan-dibangun-2027-di-terminal-cipocokjaya>
- [2] Data Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Serang. (2026). *Data Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Serang Tahun 2026*. Dinas Perhubungan Kota Serang.
- [3] Distrik News. (2025). *Dishub Kota Serang ungkap penyebab realisasi PAD parkir hanya capai Rp720 juta tidak penuhi target*. <https://www.distriknews.com/serang/38216815382/dishub-kota-serang-ungkap-penyebab-realisasi-pad-parkir-hanya-capai-rp-720-juta-tidak-penuhi-target>
- [4] Fitriyah, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus ASN Perempuan di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 52–68.
- Thoha, M. (2018). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Rajawali Pers.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Haryati, T., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh komunikasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten XYZ. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(2), 145–158.
- [7] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, R. (2020). Pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 8(1), 22–35.
- [9] Rachmawati, T. N., Rayekti, & Wiyono, G. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada BLPT Yogyakarta. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 21(1), 124–146. <https://doi.org/10.31967/relasi.v21i1.1058>
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- [11] Safariani, D. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri, Berbagi Pengetahuan, dan Perilaku Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* [Tesis Magister, Universitas Sumatera Utara]. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/95853>
- [12] Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [13] Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). Pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Anterior Jurnal*, 22(2), 94–100. <https://doi.org/10.33084/anterior.v22i2.4920>
- [14] Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- [15] Zarlianty, T. A., Addin, S., & Mujiaty, Y. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *Jurnal PPIMAN*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.71307/ppiman.v1i1.1111>