

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat berdampak terhadap kehidupan sebuah organisasi terutama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun eksternal. Permasalahan sumber daya manusia di Indonesia saat ini menuju kepada kompetisi global. Pada saat ini, produktivitas sumber daya manusia di Indonesia belum optimal dan sulit ditingkatkan. Salah satu hal yang mempersulit peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah dengan tidak didukungnya oleh keterampilan yang tepat dalam mengatasi tantangan industrialisasi, terutama teknologi dan digitalisasi. Belum optimalnya pencapaian tingkat pendidikan masih menjadi permasalahan sumber daya manusia di Indonesia saat ini. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dalam organisasi sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan peningkatan produktivitas yang tinggi dan keterampilan dalam bidang teknologi dan digitalisasi seiring dengan berkembangnya zaman.

Sumber daya manusia dikategorikan sebagai aset sentral dalam sebuah organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi non-profit. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Walaupun potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi

sangat berkualitas, tetapi apabila tidak ada pemberdayaan secara optimal, kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi akan jauh dari harapan. Oleh karenanya, unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi **(Khaerana, 2020)**.

Dalam dunia pekerjaan banyak hal yang harus diperhatikan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas. Terutama dalam sikap seorang karyawan dalam bekerja dan di luar hal pekerjaan, yaitu bagaimana cara seorang karyawan dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan dan pimpinan. Terlebih lagi mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, dan keinginan yang tidak sama.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas suatu organisasi tidak akan ada. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai, alat-alat canggih yang ada tidak akan bermanfaat apabila tidak ada peran aktif dari karyawan. Di antara aspek-aspek pendukung lainnya, yang menjadi aspek penting terkait dengan keadaan perekonomian Indonesia adalah karyawan, hal tersebut menandakan bahwa sumber daya manusia masih menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh industri untuk bertahan dalam persaingan industri yang sangat kompetitif. Karyawan sebagai aspek yang penting mempunyai tenaga untuk mengendalikan dan menetapkan keberlangsungan sebuah industri.

Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu lembaga instansi yang berada pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera

Barat yang bergerak pada bidang ekonomi, organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan pembangunan perekonomian daerah. Biro Perekonomian ini, berkaitan dengan sistem penyediaan, pengolahan, pembinaan penyelenggaraan produksi daerah, penanaman modal, dan hal lainnya yang berkaitan dengan ekonomi. Biro Perekonomian ini berada pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang berkedudukan di Jl. Jend. Sudirman No.51, Padang Pasis, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Memiliki tugas utama, yaitu menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan umum dan koordinasi, fasilitasi, pelaporan dan evaluasi bina sarana perekonomian, bina produksi, bina pemasaran dan kelembagaan ekonomi, di mana yang menjadi fungsinya adalah melakukan pengelolaan terhadap tugas utama yang dilakukan oleh Biro Perekonomian. Dengan melihat kompleksitas tugas dan fungsi Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, maka mengharuskan adanya manajemen organisasi yang baik dan efektif untuk memastikan semua ruang lingkup tugas berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang bertempat di Kota Padang. Terdapat fenomena yang mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkannya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang belum memiliki sikap disiplin yang baik dalam bekerja, seperti masih adanya pegawai yang telat masuk kantor, tidak berada pada ruangannya saat jam kerja berlangsung, dan pegawai yang pulang cepat tanpa keterangan yang jelas pada saat belum waktunya jam pulang kerja. Tingginya

beban kerja yang diberikan kepada pegawai membuat keyakinan diri mereka menurun karena merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri sesuai dengan waktu (*deadline*) yang diberikan sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, komunikasi yang terjalin antara pegawai belum terjalin dengan baik, karena adanya perbedaan pendapat dan kurangnya sikap kerja sama dalam tim. Permasalahan lainnya juga terjadi pada sebagian pegawai yang merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya belum memenuhi ekspektasi. Akibatnya, terjadi penurunan pada tingkat kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan agar dapat berjalan dengan baik, maka sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki juga harus memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi. Kemudian, keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana *self efficacy* (keyakinan diri) dan komunikasi pegawai yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, serta aspek lainnya. Dengan demikian, *self efficacy* dan komunikasi dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Agustin et al., 2021).

Kinerja (*performance*) merupakan penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang maupun jasa yang biasanya yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Akhmad Fauzi, 2020).

Kinerja karyawan yang dicapai harus sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dampak positif akan dirasakan dengan meningkatnya kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pimpinan harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku pegawai dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Bila pegawai memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja pegawai dapat dikatakan baik. Sebaliknya, bila perilaku pegawai memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi maka kinerja pegawai tergolong kurang baik. Untuk dapat *survive* (bertahan hidup), organisasi harus mempunyai pegawai yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap organisasi.

Suatu organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu dapat dicapai melalui *self efficacy* dan komunikasi yang baik. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam

mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Suatu organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*.

Menurut **(Priska et al., 2020)** mengatakan bahwa *self efficacy* (kemampuan diri) merupakan evaluasi atau penilaian diri seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar, dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya **(Agustin et al., 2021)**.

Self efficacy dapat didefinisikan secara umum merujuk pada kepercayaan kita terhadap kemampuan kita sendiri untuk sukses. Persepsi *self efficacy* adalah pengaruh perilaku serta kognitif, motivasi, dan emosional proses dalam peristiwa subyektif yang sulit. Konsep kepercayaan dalam menghadapi kemampuan seseorang dapat berhubungan dengan domain yang spesifik.

Self efficacy yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengerahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan atau pun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang (**Khaerana, 2020**).

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi yang dibatasi dengan rasa puas individual yang berhubungan dengan komunikasi informal dalam organisasi yang tercermin dari kinerja masing-masing karyawan. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi dapat dilakukan dengan mengukur kualitas, yaitu iklim komunikasi.

Proses komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mengoptimalkan peran tersebut komunikasi dalam organisasi juga perlu memperhatikan bagaimana cara penyampaian dan media dalam berkomunikasi seperti komunikasi antara atasan dengan bawahan dan sesama bawahan agar tidak terjadi kesalahan dalam menyampaikan informasi maupun pesan di dalam organisasi. Jika komunikasi

berjalan dengan baik, maka hubungan dapat terjalin dengan harmonis dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (**Nainggolan et al., 2021**).

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi ide-ide dari satu pihak ke pihak lainnya, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikannya sesuai dengan yang dimaksud, dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Jadi, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Komunikasi yang berjalan dengan lancar akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja masing-masing pegawai melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi, dengan tujuan agar kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik (**Tegar, 2019**).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja. Kepuasan kerja biasanya mengacu kepada sikap seorang pegawai dan tingkat sikap umum dalam suatu kelompok. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan terkadang lebih cepat dari pada saat timbulnya, sehingga para manajer harus memperhatikannya setiap saat.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang

didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi (Sinambela & Sinambela, 2020).

Karyawan yang mempunyai rasa *job satisfaction* yang baik hingga hal tersebut akan memengaruhi hasil kerjanya. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, karena saat karyawan merasa kepuasan kerja hal itu berpengaruh pada kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri menjadi lebih efektif. Sehingga, perusahaan juga wajib mengamati aspek-aspek yang dapat berdampak pada kepuasan kerja, contohnya gaji, kondisi lingkungan kerja, promosi, hubungan kerja, keadilan, dan pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan bisa mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki (Ali & Wardoyo, 2021).

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Biro Perekonomian di Kantor Gubernur
Provinsi Sumatera Barat
2020-2021 (Rata-rata)

Tahun	Target	Aspek-aspek Penilaian Kinerja						Rata-rata/Tahun
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Kepemimpinan	
2016	100%	84,28	83,36	90,58	83,72	83,75	86,92	85,44
2017	100%	85,26	84,23	91	82,37	84,71	81,14	84,79
2018	100%	85,69	84,48	90,94	84,91	85,06	88	86,51

2019	100%	-	-	-	-	-	-	-
2020	100%	86,28	85,56	90,97	85,88	85,84	88,58	87,19
2021	100%	89,41	89,46	90,59	88,60	89,19	90,73	89,66

Sumber: Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa data penilaian kinerja pegawai pada enam tahun terakhir, yaitu tahun 2016-2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pertahun kinerja pegawai yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yaitu nilai rata-rata pada tahun 2016 sebesar 85,44 dan tahun 2017 sebesar 84,79, lalu meningkat pada tahun 2018 menjadi sebesar 86,51. Pada tahun 2019 penilaian kinerja pegawai dinyatakan tidak ada, karena terjadinya pandemi Covid-19 pada tahun tersebut. Pada tahun 2020 nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 87,19 meningkat pada tahun 2021 sebesar 89,66. Dengan adanya peningkatan kinerja dari tahun ke tahun akan berdampak terhadap instansi karena akan mempengaruhi instansi dalam mencapai tujuan dengan optimal.

Dalam penelitian ini, diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Priska et al., 2020), metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kabupaten Murung Jaya.

Penelitian yang dilakukan (R. V. K. Dewi, 2021), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory*

research dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi.

Penelitian yang dilakukan (Awba & Putri, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua, *self efficacy* terhadap kinerja pegawai setelah adanya *intervening* kepuasan kerja tidak berpengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa hanya terjadi hubungan secara *direct effect*, sementara secara *indirect effect* variabel kepuasan tidak mampu memediasi *self efficacy* terhadap kinerja. Ketiga, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keempat, *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan (Audiva et al., 2022). Teknis analisis data yang digunakan, yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan *sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diintervening oleh kepuasan kerja pada KPP Pratama Banda Aceh, hasil tersebut artinya menunjukkan bahwa kepuasan menjadi hal yang penting sebagai perantara dalam memengaruhi komunikasi terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN**

KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BIRO PEREKONOMIAN KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya peningkatan kualitas kinerja pegawai di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dari target yang telah ditetapkan.
2. Belum maksimalnya disiplin kerja yang dimiliki pada sebagian pegawai sehingga mengakibatkan penyusutan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Terdapatnya perbedaan kemampuan pegawai sehingga menyebabkan belum optimalnya pencapaian target kerja.
4. Belum optimalnya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan (*deadline*).
5. Menumpuknya beban kerja yang dimiliki pegawai sehingga membuat keyakinan diri mereka menurun karena merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut.
6. Perbandingan realisasi dengan tugas pegawai belum sesuai dengan yang ditargetkan pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

7. Perlu ditingkatkannya efektifitas terhadap pengembangan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
8. Belum optimalnya keterbukaan komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sehingga mengakibatkan penurunan terhadap sikap kerja sama dalam tim.
9. Sebagian pegawai Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat merasa imbalan yang diterimanya belum sesuai dengan hasil kerja yang mereka berikan.
10. Belum optimalnya pemberian prestasi kerja pada pegawai yang memiliki kinerja baik.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen *self efficacy*, komunikasi sebagai variabel independent, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
2. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintahan Kota Padang khususnya pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
7. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
6. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
7. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Biro Perekonomian di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Instansi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan instansi dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.