

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, Indonesia adalah sebagai salah satu negara yang sedang berkembang menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena di era ini negara berkembang berhadapan langsung dengan negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian (Ali, 2021:2).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi publik seperti pemerintah, lebih dikenal dengan istilah pegawai negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur dan adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan kepada masyarakat sangat tergantung kualitas dan kesempurnaan dari pada pengelolaan aparatur negara khususnya pegawai negeri, juga ditentukan oleh kualitas pegawai negeri sipil itu sendiri, penyediaan anggaran untuk pemberdayaan serta peralatan yang mendukungnya. Selain pegawai negeri sipil, ada pula yang menjabat sebagai pegawai negeri sipil honorer. Berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Selain itu, tenaga honorer juga memiliki istilah lain yaitu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Menurut Saputro, dkk (2015:2) keberadaan dari tenaga honorer tersebut dapat dikatakan masih dibutuhkan dan tidak dibutuhkan. Sebab dalam kenyataannya, dalam melakukan tugas-tugas pelayanan dalam pemerintahan, baik itu pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian besar banyak dilakukan dan dikerjakan oleh pegawai honorer yang mana mereka diangkat oleh masing-masing instansi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya dapat dilakukan dalam skala kecil maupun besar. Hal tersebut didasari banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya

pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam umlah yang terbilang besar.

Tujuan dari tenaga honorer tersebut yaitu untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah salah satunya yaitu dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dan berharga yang dimiliki oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Rokan Hulu dan memperoleh perhatian lebih lalu dikelola dengan baik sehingga dapat mendukung berbagai kegiatan operasional kerja dan membantu dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) yaitu sebuah organisasi atau instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengoordinasian dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dana perimbangan, dan lain sebagainya. Bapenda dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Singkatnya, Bapenda adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendapatan daerah. Tugas pokok Bapenda adalah menyelenggarakan pemungutan pendapatan daerah dan mengadakan koordinasi dengan instansi lain

dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pemungutan pendapatan daerah. Bapenda juga mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah serta tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah berdasar ketentuan pemerintah pusat maupun daerah sesuai peraturan undang-undang.

Kesuksesan dan kinerja instansi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu instansi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan instansi secara keseluruhan (Goleman, 2014:27). Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan instansi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja instansi merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja instansi dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2014:11). Dalam faktor tersebut salah satunya adalah *job insecurity*.

Menurut Smithson dan Lewis (2014:35) *job insecurity* adalah kondisi psikologis pegawai yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya pegawai yang mengalami *job insecurity*. Definisi *job insecurity* juga sering menggabungkan konsep ketidakberdayaan untuk mengurangi rasa tidak aman (Rogelberg, 2017:25). *Job insecurity* juga bisa dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup seperti hal-hal adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan ditemukan bahwa *job insecurity* pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu kurang berjalan dengan baik sehingga pegawai kurang merasa aman dalam melakukan pekerjaan dan adanya tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan hal ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap instansi tersebut serta banyaknya persaingan dalam dunia kerja membuat pegawai honorer pada kantor BAPENDA merasa terancam dan merasa kurang aman dalam melakukan pekerjaannya hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat menghambat proses berjalannya suatu pekerjaan dalam instansi.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2013:22). *Emotional exhaustion* atau kecerdasan emosi adalah bagaimana menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan dan meraih keberhasilan

(Patton, 2018:2). Dengan *emotional exhaustion* bisa diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang matang. Terwujud dalam bentuk kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan sumber daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh manusia.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas, maka diperlukan *self efficacy*. Konsep efikasi diri (*self efficacy*) pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menampilkan keahlian tertentu (Bandura, 2016:12). Terkait dunia kerja *self efficacy* dipahami sebagai kemampuan pengaturan diri individu terkait pembentukan perilaku untuk tampil baik dalam pekerjaan. *Self efficacy* mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang mungkin tidak dapat diramalkan sehingga dapat menerangkan mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan atau ada yang berhasil.

*Self efficacy* yang berasal dari pengalaman tersebut akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal (Engko, 2018:10). *Self efficacy* berhubungan dengan kinerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kinerja atas apa yang dikerjakannya. Bandura (2016:12) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai

suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai tersebut juga tinggi. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Engko (2018:21), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Tingginya *Self efficacy* akan membuat para pegawai mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja para pegawai dalam pencapaian *vision* dan misi organisasi. Tanpa adanya *self efficacy* yang tinggi dalam diri pegawai, maka kinerja yang dimiliki para pegawai kurang maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (2016:13), bahwa *self efficacy* berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengarahkan situasi yang akan datang dan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu (Bandura dan Adams, 2017:34).

Untuk mencari apakah ada permasalahan yang terjadi dilapangan terkait dengan variabel yang diteliti, maka peneliti mengadakan observasi. Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *job insecurity* pada pegawai honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu yaitu permasalahan gaji. Jika dilihat dari dimensi gaji atau upah, ada empat dimensi yang menjadi permasalahan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam memberikan gaji/upah terhadap pegawai honorer. Pertama memadai/memenuhi syarat. Upah yang diberikan kepada pegawai honorer tidaklah sesuai dengan ketentuan minimum yang diterapkan pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu per Januari 2022 sebesar Rp 2.986.863,49, sedangkan gaji/upah yang diberikan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebesar Rp. 1.500.000,- (Bagian Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu).

Kedua keadilan/kewajaran, upah yang diberikan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dirasa tidak adil oleh beberapa pegawai honorer dikarenakan besaran upah yang diberikan sama, sedangkan tingkat pendidikan pegawai honorer berbeda-beda yaitu dari tingkat SMA, D3 dan S1. Ketiga hal yang terjadi pada pegawai honorer adalah bahwa tidak adanya keseimbangan antara harapan dengan upah yang diterima oleh pegawai honorer. Pegawai honorer menginginkan adanya penyesuaian upah yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Keempat, upah yang diberikan seharusnya membantu memenuhi kebutuhan pokok. Namun kenyataannya besaran upah yang diberikan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para pegawai honorer. Akan tetapi, meskipun gaji yang diberikan tidak cukup, pegawai honorer masih tetap ingin bekerja di Badan

Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, alasannya adalah susahnya mencari pekerjaan dan naiknya harga kebutuhan pokok. Namun ada juga beberapa pegawai honor yang memilih keluar meninggalkan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu karena ingin mencari pekerjaan yang lebih baik seperti melamar bekerja di tempat lain. Adapun data jumlah pegawai yang keluar dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
***Turnover Pegawai***

No	Tahun	Jumlah Pegawai Honorer	Pegawai Keluar	<i>Turnover</i> %
1.	2019	34	2	5,9
2.	2020	32	1	3,1
3.	2021	32	1	3,1
4.	2022	31	0	0

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Rokan Hulu, 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang keluar terjadi setiap tahunnya sejak tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 pegawai honorer yang keluar sebanyak 2 orang, tahun 2020 sebanyak 1 orang dan terakhir pada tahun 2021 pegawai honorer yang keluar sejumlah 1 orang. Ada berbagai alasannya penyebab pegawai keluar dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu baik itu dari diri pegawai sendiri maupun yang berasal dari pihak Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dari diri pegawai diantaranya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, sedangkan dari pihak Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dikarenakan pegawai tersebut melanggar peraturan organisasi. Hal ini mendukung penelitian Sitio dkk (2019) yang menyebutkan bahwa Ada hubungan antara upah dengan perpindahan perawat honorer di RS

TNI-AD kota Padangsidimpuan. Banyak faktor yang membuat seseorang meninggalkan pekerjaannya, seperti kompensasi atau gaji yang berada dalam dilema yang tidak sesuai dengan beban kerja seseorang. Namun, gaji bukanlah Pendorong utama terjadinya *turnover*. Beberapa perawat yang meninggalkan pekerjaannya disebabkan oleh dua faktor, yaitu karakteristik pengasuh (usia, jenis kelamin, asal, status perkawinan, pengalaman kerja, motivasi, tipologi perawatan dan persepsi diri) dan faktor internal berupa: lingkungan rumah, Krank (manajemen sumber daya manusia), rekrutmen dan seleksi, sosialisasi dalam pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, sistem penghargaan, promosi, mutasi dan pemutusan hubungan kerja, budaya organisasi dan kenyamanan kerja).

Berdasarkan hasil wawancara penelitian penulis tahun 2022, terhadap pegawai honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu mendapatkan bahwa ada masalah *self efficacy* pegawai honorer dari segi kurangnya sikap bertanggung jawab pegawai honorer dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut dilihat dari menurunnya keaktifan dalam bekerja dengan adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, sehingga perlu ada tekanan dari pemimpin. Selain itu dapat dilihat dari tidak ada rasa kepentingan untuk mengerjakan tugas pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pencapaian realisasi yang tidak sesuai dengan target, walaupun notabennya bukan tanggung jawab penuh pegawai honorer, namun dalam pelaksanaannya pegawai honorer ikut bertanggung jawab mensukseskan program kerja yang telah ditetapkan organisasi, karena pegawai honorer merupakan bagian dari organisasi. Berikut disajikan data pelaksanaan program kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

**Tabel 1.2 Realisasi Pencapaian Program Kerja Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan dan Perdesaan Badan Pendapatan Daerah Tahun 2016-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
2016	2.611.999.000	2.514.270.557
2017	2.621.919.221	2.399.561.607
2018	2.634.999.000	2.198.702.282
2019	2.643.999.000	2.204.685.824
2020	2.651.797.000	2.287.581.875
2021	2.662.919.322	2.274.192.888

*Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, 2022*

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa selama kurun waktu 5 tahun Badan Pendapatan Daerah belum bisa mencapai realisasi kerja sesuai yang ditargetkan. Adapun kendala yang dihadapi yaitu data yang tidak akurat, keterbatasan sumber daya manusia, tenaga lapangan, kurangnya kesadaran masyarakat serta dalam hal pengelolaan kendala pada teknologi computer yang masih kurang. Badan Pendapatan Daerah dalam melaksanakan programnya dijalankan oleh Unit Pelaksanaan Teknis. Pada tahun 2016 Badan Pendapatan Daerah memiliki target yaitu Rp. 2.611.999.000, namun realisasinya Rp. 2.514.270.557. Selanjutnya pada tahun 2018 target sebesar Rp. 2.621.919.221, mencapai realisasi menurun hanya sebesar Rp. 2.399.561.607. Target tahun 2019 sebesar Rp. 2.634.999.000 dengan pencapaian realisasi kembali menurun dari tahun sebelumnya hanya sebesar Rp. 2.198.702.282. Target tahun 2020 Rp. 2.651.797.000 dengan realisasi meningkat sebesar Rp. 2.287.581.875. Untuk tahun 2021, ditargetkan sebesar Rp. 2.662.919.322 dan realisasi mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar Rp. 2.274.192.888. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa secara keseluruhan prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas belum sesuai dengan rencana atau target.

Penelitian Kinanti (2020:3) menyatakan bahwa tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Namun menurut (Barsah, 2017) dalam Kinanti (2020:3) terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Ary dan Sriathi (2019:2), *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Noviawati (2016:25) menunjukkan hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *self efficacy* dalam diri karyawan menghasilkan komitmen yang cenderung untuk terus melakukan yang terbaik dan melalui segala rintangan yang ada agar tujuan tercapai. Menurut Nurvianti (2015:25) semakin tinggi kelelahan emosional yang dialami maka semakin rendah kinerjanya karena kelelahan emosional menyebabkan karyawan mengalami kekecewaan, rasa bosan, tertekan, apatis terhadap pekerjaannya dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas rutin secara terus menerus.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut dalam pengamatan penulis, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **pengaruh *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *emotional exhaustion* terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Untuk mengembangkan keilmuan yang diperoleh dan bagaimana ilmu tersebut diaplikasikan di lapangan dan dalam bentuk kegiatan.

2. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan masukan untuk mengetahui bagaimana cara menarik masyarakat.

3. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dapat merangsang para peneliti lainnya untuk melakukan penelitian yang berkelanjutan mengenai subjek dan objek yang terkait di dalam penelitian ini serta mampu menjadi referensi tambahan bagi pengembangan penelitian yang selanjutnya. Model, jenis, metode dan temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, peneliti juga dapat belajar dan memahami lebih banyak mengenai fakta-fakta dan isu-isu yang terjadi di lingkungan kerja pada saat ini..

## **1.5 Sistematika penulisan**

Adapun sistematika dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagaiberikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terlebih dahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Landasan teori

##### 2.1.1 Pengertian *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

Timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Smithson dan Lewis (2014:78), mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2014:43), ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Saylor (2014:12), *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan

keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Menurut Pangat (2013) dalam Kinanti (2020:3) tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Namun menurut (Barsah, 2017) dalam Kinanti (2020:3) terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut. Dengan *job insecurity* (ketidakamanan) terhadap pekerjaannya memacu para karyawan sehingga dengan *output*/kinerja yang diberi semakin baik maka akan meningkatkan value mereka dimata manajer.

Dari pendapat beberapa para ahli mengenai *job insecurity*, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang yang negatif karena perasaan yang tidak baik seperti perasaan bingung, tidak aman, ketakutan, stres maupun ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya.

#### **2.1.1.1 Faktor- faktor Penyebab terjadinya *Job insecurity***

Kinanti (2020:3) dalam penelitiannya menyebutkan penyebab terjadinya *job insecurity* dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

##### **1. Kondisi lingkungan dan organisasi**

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan

organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan.

## 2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.

## 3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

### **2.1.1.2 Indikator *Job insecurity***

Indikator yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja menurut Paserawak dan Strawser (2015:12) adalah:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Kinanti (2020:3) dalam penelitiannya menggunakan indikator untuk mengukur *job insecurity* yaitu :

1. Konflik peran (*role conflict*)

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Perubahan Organisasi (*organizational change*)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen

4. Lokus kendali

Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Menurut Saylor (2014:12), indikator untuk mengukur *job insecurity* yaitu :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
3. Ketidak jelasan peran (*role ambiguity*)  
Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### **2.1.2 Pengertian *Emotional Exhaustion***

*Emotional exhaustion* atau kecerdasan emosi adalah bagaimana menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan dan meraih keberhasilan (Patton, 2018:2). Dengan *emotional exhaustion* bisa diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang matang. Terwujud dalam bentuk kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan sumber daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh manusia.

Kinanti (2020:3) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *emotional exhaustion* adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang. Semakin tinggi kelelahan emosional yang dialami maka semakin rendah kinerjanya karena kelelahan emosional menyebabkan karyawan mengalami

kekecewaan, rasa bosan, tertekan, apatis terhadap pekerjaannya dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas rutin secara terus menerus.

Liftyawan (2020:55) dalam jurnalnya menyebutkan *emotional exhaustion* adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yaitu kelelahan yang dirasakan pada diri seseorang yang memiliki hubungan dengan emosional pribadi dan diawali dengan adanya rasa kurang nyaman dan depresi (Lestari, 2021:169). Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Karyawan yang mengalami *emotional exhaustion*, mereka akan merasa kurang bersemangat dan oleh sebab itu merasa enggan untuk melakukan sesuatu bagi organisasinya dan menurut mereka organisasi yang harus bertanggung jawab atas kelelahan emosional yang mereka rasakan (Lestari, 2021:169).

Dari defenisi-defenisi dapat disimpulkan bahwa *emotional exhaustion* merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenal orang lain sehingga akan mampu menjalin sebuah hubungan yang harmonis dengan orang lain.

### **2.1.2.1 Indikator *Emotional Exhaustion***

Lestari (2021:170) dalam jurnalnya menggunakan indicator untuk mengukur *emotional exhaustion* terbagi ke dalam lima indikator utama, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Kurangnya aktualisasi diri**

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

#### **2. Depersonalisasi**

Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti.

#### **3. Lari dari kenyataan**

Kecenderungan menghindar dari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.

#### **4. Kebosanan dan sinisme**

Tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.

#### **5. Disorientasi**

Kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.

## 6. Curiga tanpa alasan

Menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.

Selanjutnya Liftyawan (2020:55) dalam jurnalnya menggunakan beberapa indikator *emotional exhaustion* yaitu :

### 1. Mengenali Emosi Sendiri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

### 2. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga dapat tercapai keseimbangan dalam diri individu.

### 3. Memotivasi Diri Sendiri

Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

### 4. Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

## 5. Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Kinanti (2020:3) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa indikator *emotional exhaustion* yaitu:

### 1. Mengenali Emosi Sendiri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

### 2. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga dapat tercapai keseimbangan dalam diri individu.

### 3. Memotivasi Diri Sendiri

Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

### 2.1.3 Pengertian *Self Efficacy*

Seseorang bertindak laku dalam situasi tertentu pada umumnya dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa dirinya mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan. Dengan merasa memiliki keyakinan untuk berhasil dalam proses pembelajaran, maka individu akan terdorong untuk memperoleh prestasi akademik yang lebih baik. Istilah *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (2016:24) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan

dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan.

Menurut Kahn (2013:16) menyebutkan *self efficacy* merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Mawanti (2014: 42) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan diri untuk menggunakan kemampuan kontrol dirinya (*self-control*). Cain (2015:18) mengartikan *self efficacy* sebagai kepercayaan diri akan kemampuan diri dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan. Balkis (2013:14) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dasar yang memimpin seseorang untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi ketika awalnya tidak berhasil, mereka akan mencoba cara yang baru dan bekerja lebih keras. Seseorang dengan efikasi diri yang kuat tetap tenang dalam menghadapi masalah dan mencari solusi, bukan memikirkan kekurangan dari dirinya.

Banyak ahli yang sepakat bahwa konsep inti *self efficacy* selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. *Self efficacy* akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

### **2.1.3.1 Fungsi *Self-Efficacy***

Fungsi *self-efficacy* menurut Bandura (2016:23) yakni:

1. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self-efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.
2. Fungsi Motivasi, sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.
3. Fungsi Sikap, *self-efficacy* meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya *stress* dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
4. Fungsi Selektif, *self-efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa terdapat empat fungsi *self-efficacy* yakni fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (2016:23) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*

dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan *stress* yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat *stress* dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat *stress* dan kecemasan yang tinggi pula.

Adapun strategi dalam efikasi diri Alwilsol (2014:24) berdasarkan faktor-faktor *self-efficacy* mencakup :

1. Pengalaman Performansi
  - a. *Participant modeling*, yaitu meniru model yang berprestasi,
  - b. *Performance desensitization*, yaitu menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu,
  - c. *Performance exposure*, yaitu menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih,
  - d. *Self-instructed performance*, yaitu melatih diri untuk melakukan yang terbaik.
2. Pengalaman vikarius
  - a. *Live modeling*, yaitu mengamati model yang nyata.
  - b. *Symbolic modeling*, yaitu mengamati model simbolik, film, komik dan cerita.
3. Persuasi verbal
  - a. *Suggestion*, yaitu mempengaruhi dengan kata-kata berdasarkan kepercayaan,
  - b. *Exhortation*, yaitu nasihat, peringatan yang mendesak atau memaksa,
  - c. *Self-instruction*, yaitu memerintah diri sendiri,
  - d. *Interpretative treatment*, yaitu interpretasi baru memperbaiki interpretasi lama yang salah.
4. Pembangkitan emosi
  - a. *Attribution*, yaitu mengubah atribusi, penanggungjawab suatu kejadian emosional,

- b. *Relaxation biodeedback*, yaitu relaksasi,
- c. *Symbolic desensitization*, yaitu menghilangkan sikap emosional dengan modeling simbolik,
- d. *Symbolic exposure*, yaitu memunculkan emosi secara simbolik. *Self-efficacy* akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan. Namun, tinggi rendahnya *selfefficacy* akan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery exsperiences*), pengalaman orang lain (*vicarious exsperiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiology and emotional states*).

### **2.1.3.3 Indikator Self Efficacy**

Menurut Mawanti (2014: 42) tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek *self efficacy dirinya* bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang positif dapat diketahui dari beberapa indikator berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

5. Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Bandura (2016:34) mengemukakan ada lima sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*-nya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitum:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan/organisasi

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
  - b. Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

Menurut Kahn (2013:16) menyebutkan tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek *self efficacy* dirinya bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang positif dapat diketahui dari beberapa indikator berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.

#### **2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kinanti, 2020:170. Mangkunegara (2013:9), mendefenisikan “kinerja

sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Nasution (2020:197), menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka melalui dasar atas kemampuan, pengalaman, kerja keras dan waktu”.

Liftyawan (2020:156) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Menurut Sedarmayanti (2014:174) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

#### **2.1.4.1 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Sedarmayanti (2014:174), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Rivai (2013:563) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Penilaian unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi
2. Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.

3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelamahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.
7. Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif.
9. Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya hasil kerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas. Adalah adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Simamora (2012:28) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

1. Loyalitas. Adalah setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
2. Semangat kerja. Adalah perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi.
3. Kepemimpinan. Adalah leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4. Kerjasama. Adalah Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
5. Prakarsa. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan
6. Tanggung jawab. Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi atau pada level yang rendah.
7. Pencapaian target. Dalam pencapaian target biasanya perusahaan memiliki strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

Nasution (2020) dalam jurnalnya menggunakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.1.5 Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan**

<b>Nama</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Berliana (2018)	Analisis pengaruh <i>self efficacy</i> , dan <i>kapabilitas</i> dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja	Independen: <i>self efficacy</i> , dan <i>kapabilitas</i> dan perilaku kerja inovatif Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	Baik berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun simultan self efficacy, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
Kinanti (2020)	Pengaruh <i>job insecurity</i> , <i>emotional exhaustion</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan kontrak di Bandar Lampung	Independen: <i>job insecurity</i> , <i>emotional exhaustion</i> dan <i>self efficacy</i> Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	<i>self efficacy</i> adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Bandar Lampung.
Deany (2016)	Pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan <i>emotional stability</i> pada kinerja pengelola anggaran belanja universitas udayana	Independen: <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan <i>emotional stability</i> Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu, <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan <i>emotional stability</i> berpengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja.

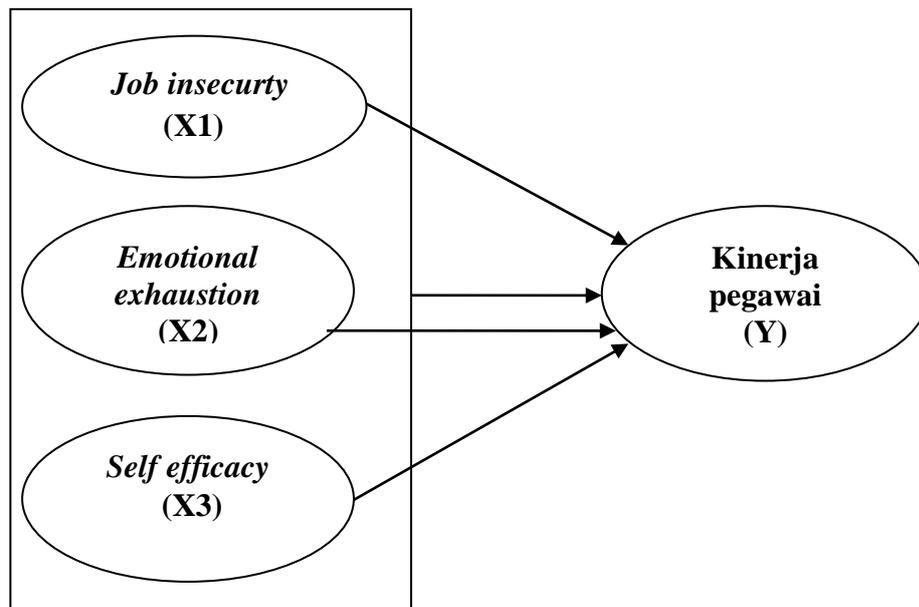
Berlanjut ke hal 38...

...Lanjutan Tabel 2.1

<b>Nama</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Nasution (2020)	Pengaruh <i>job insecurity</i> , fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap prestasi kinerja pegawai Puskesmas Bromo Medan	Independen: <i>job insecurity</i> , fasilitas kerja dan karakteristik individu Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	<i>Job insecurity</i> , fasilitas kerja dan karakteristik individu secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas Bromo
Liftyawan (2020)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	Independen: Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Dependen: kinerja	Regresi linier berganda	Hasil pengujian secara parsial Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan secara simultan Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja
Ali (2021)	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)	Independen: <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja Dependen: kinerja	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	1. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap keuasan kerja
Lestari (2021)	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan <i>emotional exhaustion</i> terhadap kinerja perawat wanita melalui <i>organizational commitment</i> pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik	Independen: <i>work family conflict</i> , <i>organizational commitment</i> dan <i>emotional exhaustion</i> Dependen: kinerja	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	1. <i>Emotional exhaustion</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja 2. <i>Emotional exhaustion</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>organizational commitment</i>

## 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori serta tujuan penelitian, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.3 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan ( Sugiyono, 2013:123). Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini maka penulis menyusun hipotesis yang merupakan anggapan sementara, yaitu:

- H1 : Diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga *emotional exhaustion* berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Diduga *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang lingkup penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai honorer. Subyek dari penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan objek penelitiannya adalah pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Alasan menjadikan pegawai honorer sebagai objek penelitian adalah karena tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik, tenaga honorer tersebut yaitu untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah salah satunya yaitu dalam hal pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Januari sampai dengan Juli 2022.

#### **3.2 Populasi dan sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:12), populasi adalah himpunan semua anggota yang ada didalam suatu penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2022 sebanyak 31 orang pegawai.

### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:12), sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik. Dimana semua jumlah sampel diberi kuesioner yang berisi variabel yang akan diteliti. Sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus) merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 31 orang.

## **3.3 Jenis dan Sumber Data**

### **3.3.1 Jenis Data**

1. Data Kualitatif adalah informasi yang terbentuk fakta yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Data Kuantitatif yaitu data urutan dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden.

### **3.3.2 Sumber Data**

1. Data Primer. Merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu data yang dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
2. Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang dibutuhkan dengan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data penulis menggunakan adalah kuesioner yaitu suatu pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan kepada responden yang berisi tentang variabel yang diteliti. Menyebarkan kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif untuk menguji hipotesis dan model kajian.

### 3.5 Defenisi operasional

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, adapun operasional variabel dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
1	<i>Job insecurity</i> (X1)	<i>Job insecurity</i> menurut Smithson dan Lewis (2014:78 yaitu sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah ( <i>perceived impermanence</i> ).	Paserawak dan Strawser (2015:12) 1. Konflik peran ( <i>role conflict</i> ) 2. Ketidak jelasan peran ( <i>role ambiguity</i> ) 3. Perubahan Organisasi ( <i>organizational change</i> ) 4. Lokus kendali	Ordinal
2	<i>Emotional exhaustion</i> (X2)	Goleman (2013:43) menjelaskan bahwa <i>emotional exhaustion</i> adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang..	Goleman (2013:44) 1.Dispersonalisasi 2. Penurunan pencapaian prestasi pribadi 3. Lari dari kenyataan 4. Kebosanan dan sinisme 5. Disorientasi	Ordinal

Berlanjut ke hal 44...

...Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
3	<i>Self efficacy</i> (X3)	Menurut Bandura (2016:34) menyebutkan <i>self efficacy</i> merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas.	Bandura (2016: 34) 1. Pengalaman akan kesuksesan 2. Pengalaman individu lain 3. Persuasi verbal 4. Keadaan fisiologis	Ordinal
4	Kinerja pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (2013:9), kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Simamora (2012:28) 1. Loyalitas 2. Semangat kerja 3. Kepemimpinan 4. Kerjasama 5. Prakarsa 6. Tanggung jawab 7. Pencapaian target	Ordinal

### 3.6 Instrumen Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) yaitu mencoba menghubungkan variabel-variabel dan mengujinya dari hasil survey. Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif bertujuan mendeskripsi tentang ciri-ciri dari variabel-variabel penelitian. Sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Daftar pertanyaan (kuesioner) dalam penilitian ini, keseluruhan jawabanya diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yaitu berkisar antara 1 sampai 5. Pengaturan skor jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Apabila sangat setuju skor 5
2. Apabila setuju skor 4
3. Apabila kadang-kadang skor 3
4. Apabila tidak setuju skor 2
5. Apabila sangat tidak setuju skor 1

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji Validitas dan Reliabelitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan kesesuaian alat ukur yang sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Pemeriksaan kebenaran dilakukan untuk mengetahui apakah tanggapan kuesioner responden sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung (*corrected item total correlation*)  $>$   $r$  tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel. Adapun nilai  $r$  tabel pada tingkat sig 0,05.

#### 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menyatakan bahwa data dapat diandalkan jika dua atau lebih peneliti di objek yang sama, atau kumpulan data bila dibagi menjadi dua titik data yang berbeda menurut Sugiyono (2013:364). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu variabel baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's*  $>$  dari 0,60.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Didalam menganalisa data yang telah dikumpulkan maka penulis menggunakan metode deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan TCR dengan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

**Tabel 3.2 Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)**

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 82	Sangat baik
81 – 71	Baik
70 – 61	Sedang
60 – 41	Kurang Baik
40 – 0	Buruk

*Sumber: Trianto (2015:89)*

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji dasar klasik untuk model persamaan regresi berganda agar persamaan yang dihasilkan tidak bias yang terbaik (Best Linear Unbias Estimator/BLUE). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Trianto (2015:89), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang di miliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian, jika nilai Sig. Pada uji kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,5 (Sig.>0,05), maka data tersebut berdistribusi normal.

## **2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas menurut Trianto (2015:89), di gunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidak samaan varians residul dari satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residul dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak tetap, maka di sebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dengan melakukan uji scatterplot. Menurut Trianto (2015:89), uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) dimana penyebaran titik-titik yang di timbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

## **3. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas menurut Trianto (2015:89), bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut (Trianto, 2015:89) Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF  $<10$ , tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

### 3.7.3 Persamaan regresi linier berganda

Menyatakan hubungan sebuah variabel bebas (independent) dengan sebuah variabel tak bebas (dependen). Apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

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

Dimana :

X1	=	<i>Job insecurity</i>
X2	=	<i>Emotional exhaustion</i>
X3	=	<i>Self efficacy</i>
Y	=	Kinerja pegawai
e	=	Kesalahan etimasi standar
a	=	Intersep (perpotongan garis regresi dengan sumbu Y)
b	=	Gradient (koefisien arah garis regresi)

### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* terhadap variabel tidak bebas kinerja pegawai. Nilai R<sup>2</sup> ini berada diantara  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

### 3.7.5 Pengujian hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen serta variabel dependen (Y). Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan bantuan program SPSS. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>0</sub> :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y
- H<sub>0</sub> :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*) secara simultan.

- H<sub>a</sub> : diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau nilai sig  $\leq$  level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai honorer pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.