

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini, SDM merupakan aspek yang penting dan utama dalam sebuah organisasi. Titien (2018), menjelaskan bahwa kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup instansi adalah sumber daya manusia. Maka suatu instansi membutuhkan pegawai dalam mengelola dan mengatur suatu pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan visi yang telah dibuat. SDM yang dimaksud dalam sebuah organisasi adalah pegawai, dimana pegawai menjadi penunjang dalam setiap aktivitas organisasi karena merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan antara serikat pekerja dengan mitra organisasi (Wicaksono, 2018).

Indonesia menjadi salah satu negara berkembang yang tentunya sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) lebih berkualitas, agar menghasilkan daya prestasi yang sesuai dengan kemajuan dan pembangunan negara. Selain itu SDM menjadi peranan penting bagi setiap kelangsungan aktivitas sebuah organisasi kedepan (departemen maupun lembaga-lembaga). Sehingga keberhasilan dan kemampuan organisasi dapat dipengaruhi dari seberapa besar fungsi SDM dalam bekerja.

Selanjutnya pengeluaran pokok yang berkaitan dengan peranan tugas dan fungsi organisasi menjadi bagian dari fungsi SDM. Lebih ditekankan bahwa kemajuan serta terwujudnya sebuah organisasi tentu saja didasari dari peran SDM, maka setiap organisasi harus melakukan evaluasi kinerja pegawainya yaitu

melalui serangkaian program atau kegiatan yang notabenenya menambah wawasan seputar kinerja dan keterampilan dalam bekerja. Sehingga tercapainya tujuan organisasi berasal dari SDM yang memberikan kontribusi besar dan tanggap dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Hasiani, 2019).

Titik utama perhatian instansi dalam menghasilkan kinerja yang baik dengan melakukan optimalisasi sumber daya manusianya. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau actual performance yang berarti prestasi sebenarnya yang diraih oleh seorang individu. Kinerja yang mengikuti kriteria instansi dan mendorong terwujudnya tujuan adalah kinerja yang optimal. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Masram dan Muah (2017) bahwasannya kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang diraih oleh pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab. Kinerja pegawai dalam suatu instansi berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh kecakapan yang tidak sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal tersebut diperjelas oleh Hasibuan (2018) bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan keahlian, kesanggupan dan kesempatan. Pada dasarnya pegawai wajib didukung oleh kemampuan dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai mempunyai pengertian berbeda menurut Indrawan (2021) secara tata bahasa dalam kamus Indonesia kata “kerja” merupakan arti dari kinerja berarti sebagai bentuk aktivitas yang dilakukan sehari-hari, tetapi aktivitas tersebut lebih mengarah yang menghasilkan materi. Sedangkan Mangkunegara

(2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai yaitu pegawai yang dapat menjalankan pekerjaan dan tugasnya atas kemampuan dirinya meliputi kualitas serta kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankannya.

Kinerja Menurut Mangkunegara (2019) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja pegawai baik maka pencapaian program kerja pada instansi juga akan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi. Tetapi sebaliknya jika kinerja pegawai tidak baik maka pencapaian program kerja pada instansi pun juga tidak baik dan tidak mencapai target.

Bakker dan Leiter (dalam Titien, 2018) menyatakan suatu lembaga saat ini berharap agar sumber daya manusianya memiliki sikap antusias dan menunjukkan inisiatif pada pekerjaan, serta berharap agar anggotanya memiliki energi dalam mencapai kualitas dan kinerja yang bagus. Kinerja pegawai yang tinggi menurut Steers (dalam Suharto dan Cahyono, 2018) didukung oleh kualitas individu yang tinggi, dimana kualitas tersebut akan menimbulkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, keadaan tersebut memberi motivasi individu dalam bekerja sehingga pegawai merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut Lutfhan (2018) efikasi diri merupakan bentuk keyakinan diri atas dasar kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam memotivasi sumber daya kognitif agar mencapai target tugas yang diberikan oleh organisasi. Adapun salah satu aspeknya yaitu didalam aktivitas keseharian melalui pengetahuan diri dimana *self efficacy* menjadi faktor penyebab seseorang untuk membentuk percaya dirinya

berdasarkan kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi target kinerjanya, terlebih sebagai bentuk antisipasi atas segala kendala yang bisa terjadi kapan saja. Efikasi diri memberikan nilai kehidupan agar individu lebih matang dalam menentukan kemampuannya, dan menjadikan sebuah tantangan atas kesulitan mencapai cita-citanya dalam bekerja. Jadi permasalahan apapun yang terjadi dalam bekerja, tidak mencoba untuk lepas dari tanggung jawab (Sari dan Candra, 2020).

Berdasarkan penjelasan *self efficacy* (efikasi diri) kaitannya dengan kinerja pegawai, bahwa nilai-nilai dalam *self efficacy* (efikasi diri) harus ditanamkan. Melalui *self efficacy* (efikasi diri) akan menumbuhkan kepercayaan individu dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Karena akan menampilkan perilaku yang kuat dan jelas sehingga dapat mengarahkan dan memotivasi para pegawai agar menumbuhkan karakter percaya dirinya untuk menjadikan sebuah tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keyakinan pegawai terhadap kemampuannya, sikap profesionalisme dalam bekerja juga perlu dimiliki seorang pegawai. Setiap pegawai profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan, pengalaman kerja maupun pelatihan yang khusus, dan

disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah pengalaman kerja, penempatan kerja, serta pendidikan pegawai. Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya profesionalisme kerja birokrat ataupun aparatur Pegawai Negeri Sipil harus profesional dalam bekerja sekaligus taat hukum, netral, rasional, demokratik, inovatif mandiri memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga profesionalisme merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara khusus *locus of control* (lokus kendali) menunjukkan dimana seseorang cenderung meletakkan pengendalian dirinya secara internal (melakukan sesuatu didasari atas kehendak sendiri) atau juga secara eksternal (melakukan sesuatu karena takdir keberuntungan atau adanya kesempatan). Sebagai contoh, jika kita melihat seseorang mendapatkan nilai yang baik, apakah kita mengira hal tersebut diperoleh karena keberuntungan atau karena usahanya. Ketika kita melihat seseorang miskin, apakah keadaannya tersebut karena takdir atau sebagai akibat kemalasannya. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut akan terungkap

dalam dimensi kepribadian *locus of control* (lokus kendali) yang menjelaskan terhadap kecenderungan seseorang mempercayai terhadap sesuatu yang dilakukannya secara pribadi atau dipengaruhi dengan hal lain (Wasesa dan Ashal, 2017).

Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu merupakan institusi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam menjamin ketahanan pangan dan mengembangkan sektor perikanan di wilayah Rokan Hulu. Sebagai lembaga teknis daerah, organisasi ini bertanggung jawab secara komprehensif dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan pembangunan, pembinaan, dan pengawasan di bidang pangan dan perikanan. Tugas pokok dan fungsinya meliputi perencanaan strategis pangan, pengelolaan produksi perikanan, pengembangan sumber daya perikanan, serta pemberdayaan masyarakat petani dan nelayan lokal. Kompleksitas tugas yang diemban menuntut kinerja pegawai yang profesional, adaptif, dan berkualitas tinggi dalam menjalankan setiap program kerja yang telah direncanakan.

Permasalahan profesionalisme dapat dilihat dari beberapa pegawai masih menunjukkan sikap yang kurang professional, seperti datang terlambat, tidak mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas pokok dan fungsinya di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan.

Permasalahan dari sisi *locus of control* yaitu terdapat pegawai yang cenderung memiliki *locus of control eksternal*, di mana mereka selalu menyalahkan faktor eksternal seperti kondisi kantor, sistem kerja atau atasan atas

kegagalan atau ketidakberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, daripada melihat kemampuan diri sendiri untuk mengendalikan situasi dan mencari solusi.

**Tabel 1.1**  
**Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan perikanan**  
**Kabupaten Rokan Hulu**  
**Tahun 2019-2023**

| NO               | Indikator SKP       | 2019         | 2020         | 2021         | 2022         | 2023         |
|------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1                | Orientasi pelayanan | 86           | 88           | 85           | 86           | 87           |
| 2                | Integritas          | 89           | 89           | 88           | 88           | 88           |
| 3                | Komitmen            | 90           | 89           | 88           | 88           | 87           |
| 4                | Disiplin            | 91           | 88           | 88           | 87           | 85           |
| 5                | Kerjasama           | 89           | 87           | 87           | 85           | 86           |
| 6                | Kepemimpinan        | 89           | 87           | 87           | 87           | 85           |
| <b>Rata-Rata</b> |                     | <b>88.87</b> | <b>88.04</b> | <b>87.34</b> | <b>86.84</b> | <b>86.41</b> |
| <b>Predikat</b>  |                     | Baik         | Baik         | Baik         | Baik         | Baik         |

*Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan perikanan Kabupaten Rokan Hulu, 2023*

Berdasarkan Tabel 1.1 secara global, kinerja pegawai menunjukkan fluktuasi dan penurunan yang dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Pertama, adanya perubahan kondisi atau situasi di lingkungan kerja selama periode tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, perubahan dalam kebijakan organisasi, pergantian manajemen yaitu adanya pertukaran pimpinan yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai.

Peneliti melakukan pra survey untuk menguatkan data mengetahui keadaan di lapangan terkait kinerja pegawai. Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019) pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal apabila memiliki kinerja yang baik sehingga mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas. Namun berdasarkan pra survey yang dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu dengan melakukan wawancara langsung dengan lima pegawai yang peneliti temui, pegawai di instansi tersebut belum

memiliki kinerja yang optimal, dilihat berdasarkan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terkait aspek kinerja pegawai yaitu, kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, komitmen, inisiatif, komunikasi, dan hubungan interpersonal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kelima pegawai tersebut, fakta lapangan masih belum memenuhi seluruh aspek kinerja pegawai tersebut, yaitu kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan yang ditanggung jawabkan dan kualitas dari hasil kerja yang diberikan, kemudian terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dilihat dari pengumpulan laporan yang melewati tenggat waktu, dan komitmen serta inisiatif pegawai yang masih perlu diperbaiki terhadap instansi dan pekerjaannya. Selain itu masih kurangnya kedisiplinan pegawai, seperti terlambat hadir ke kantor yang dibuktikan dengan presensi harian dengan menggunakan e-presensi. Keadaan tersebut tentu mempengaruhi kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di instansi.

Berdasarkan data yang dimiliki oleh sub bagian umum dan kepegawaian terdapat 21,6% pegawai yang berada di posisi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya, sehingga pekerjaan yang ditanggung jawabkan tidak memiliki hubungan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Maka hal tersebut berpengaruh pada efikasi diri pegawai, yakni terkait keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sukses dan memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Efikasi Diri, Profesionalisme Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah efikasi diri, profesionalisme dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk menentukan besarnya nilai pengaruh dan tingkat signifikansi efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

2. Untuk menentukan besarnya nilai pengaruh dan tingkat signifikansi profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk menentukan besarnya nilai pengaruh dan tingkat signifikansi *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk menentukan besarnya nilai pengaruh dan tingkat signifikansi efikasi diri, profesionalisme dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, diharapkan sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan sehingga dapat mempraktikkan teori yang telah diperoleh dengan masalah yang sesungguhnya terjadi.
2. Bagi organisasi, dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan serta membantu manajemen organisasi untuk menyimpulkan dan mengambil keputusan tentang kebijakan organisasi khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya, sebagai bahan tambahan referensi dan informasi yang bermanfaat untuk menambah wawasan serta membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## **1.5 Sistematika penulisan**

Untuk mempermudah pengalaman dari penulisan ini, maka penulisan dibagi 5 bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

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

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan serta kerangka pemikiran atau model penelitian.

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

Berisikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional dan instrumen penelitian.

### **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 Efikasi Diri**

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 efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (2018) yang mengemukakan bahwa efikasi diri 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 (2018) menyebutkan efikasi diri merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Mawanti (2019) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan diri untuk menggunakan kemampuan kontrol dirinya (*self-control*). Cain (2018)

mengartikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri akan kemampuan diri dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan.

Balkis (2021) menyatakan bahwa efikasi diri 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.

Ahli sepakat bahwa konsep ini efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

#### **2.1.1.1 Fungsi Efikasi Diri**

Efikasi diri menurut Bandura (2018) yakni:

1. Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Efikasi diri 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, efikasi diri meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya *stress* dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.
4. Fungsi Selektif, efikasi diri akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

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

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri 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. Efikasi diri yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat *stress* dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat *stress* dan kecemasan yang tinggi pula.

Adapun strategi dalam efikasi diri Alwilsol (2018) berdasarkan faktor-faktor efikasi diri 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 biofeedback*, 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*).

#### **2.1.1.3 Indikator Efikasi Diri**

Menurut Mawanti (2019) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi diri *dirinya* bahwa orang yang memiliki efikasi diri 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 (2018) 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.

#### 2.1.2 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Pemahaman secara umum menyatakan banyak kegiatan dianggap sebagai suatu profesionalisme kerja, terdiri dari beberapa *skill* dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut profesionalisme kerja, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang digunakan, maka kata “profesionalisme kerja” yang dimaksud adalah kata benda (Fauzi, 2017).

Profesionalisme berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Notoadmodjo (2018) mengatakan profesionalisme membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Istilah profesionalisme kerja biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Profesionalisme merupakan kemampuan

untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Widiastuti, 2019). Menurut Amirullah (2017) istilah profesionalisme juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Menurut Amung (2017), profesionalisme adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif.

Berdasarkan teori yang dikutip dari beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat profesionalisme kerja yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut: Pertama, faktor individu/pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan profesionalisme kerja. Ketiga, faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

#### **2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme**

Profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntunan *good governance*, Menurut Notoadmodjo (2017) diantaranya adalah:

##### **1. Persamaan (*Equality*)**

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.

## 2. Keadilan (*Equity*)

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

## 3. Loyalitas (*loyalty*)

Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terikat satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

## 4. Akuntabilitas (*Accountability*)

Setiap aparatur pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang di kerjakan.

### 2.1.2.2 Indikator Profesionalisme

Indikator yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja secara langsung menurut Widyatun (2018), yaitu:

#### 1. Motivasi

Sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

#### 2. Pengalaman

Suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lampanya.

### 3. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

### 4. Memiliki komitmen

Perasaan pegawai mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan atau tingkat keterikatan dan dedikasi seorang pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

### 5. Jujur

Apa yang dikatakan seseorang pegawai yang berintegritas harus sesuai dengan hati nuraninya dan apa yang dikatakannya sesuai dengan kenyataan yang ada.

## 2.1.3 Pengertian *Locus of Control*

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Menurut Rotter (2018) internal *locus of control* mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri. Menurut Kreitner & Kinicki (2019) individu yang memiliki kecenderungan internal *locus of control* adalah individu yang memiliki keyakinan untuk dapat mengendalikan segala peristiwa dan konsekuensi

yang memberikan dampak pada hidup mereka. Contohnya seorang mahasiswa memiliki IPK yang tinggi dikarenakan keyakinan atas kemampuan dirinya dalam menjawab soal-soal ujian yang diberikan.

Menurut Hanurawan (2018) orang dengan internal *locus of control* sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana. Menurut Robbins (2018) internal *locus of control* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control***

Menurut Robbins (2018), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi internal *locus of control* seorang individu yaitu:

##### **1. Faktor keluarga**

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap internal *locus of control* yang dimilikinya.

##### **2. Faktor motivasi**

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi

eksternal) dapat mempengaruhi internal *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap internal *locus of control*.

### 3. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi internal *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

#### 2.1.3.2 Indikator *Locus Of Control*

Menurut Robbins (2018), *locus of control* memiliki indikator, yaitu:

##### 1. Suka bekerja keras.

Persepsi atau pandangan individu bahwa segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri serta keberhasilan dicapai dengan kerja keras .

##### 2. Memiliki inisiatif yang tinggi.

Persepsi atau pandangan individu bahwa kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.

##### 3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.

Persepsi atau pandangan individu bahwa kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.

4. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.

Persepsi atau pandangan individu bahwa kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Persepsi atau pandangan individu bahwa segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.

Menurut Hanurawan (2018) *internal locus of control* memiliki indikator, yaitu:

1. Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang lebih baik, perilaku dalam bekerja lebih positif

Persepsi atau pandangan individu bahwa kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

2. Lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi

Persepsi atau pandangan individu bahwa kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.

3. Memiliki *self-esteem* yang lebih tinggi

Persepsi atau pandangan individu bahwa kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.

4. Memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi

Persepsi atau pandangan individu bahwa segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.

5. Memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengatasi stress dan kesulitan lainnya dalam pekerjaan
6. Meyakini *reward* dan *punishment* yang mereka terima berhubungan dengan kinerja yang mereka hasilkan.

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

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Hasibuan (2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2019) 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.

##### **2.1.4.1 Pengukuran Kinerja Pegawai**

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Menurut Rivai (2018) 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 unjuk kerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

Menurut Sedarmayanti (2019), mengatakan bahwa penilaian kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi: penetapan standart kinerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Sedarmayanti (2019) manfaat dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **2.1.4.2 Metode Pengukuran Kinerja**

Metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja adalah dengan menggunakan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan menurut Sedarmayanti (2019) yaitu:

1. Metode penilaian kinerja berorientasi masa lalu

Metode penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu (*past oriented evaluation methods*) dilakukan berdasarkan masa lalu. Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka. Teknik-teknik penilaian ini adalah sebagai berikut:

a. Skala peringkat (*rating scale*)

Penilaian prestasi di mana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

b. Daftar pertanyaan

Metode ini menggunakan formulir isian yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

c. Metode dengan pilihan terarah

Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya memiliki nilai yang sama.

d. Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan yang dibuat penilai atas perilaku karyawan yang sangat kritis, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan oleh professional.

f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g. Metode peninjauan lapangan

Penilai turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

h. Tes dan observasi prestasi kerja

Berdasarkan pertimbangan dan keterbatasan, penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus *valid* dan *reliabel*.

2. Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan

Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan berfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi karyawan atau menetapkan sasaran kinerja di masa mendatang secara bersama-sama antara pimpinan dengan karyawan. Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan mencakup:

a. Penilaian diri sendiri (*self appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan

dan kelemahan dirinya sendiri sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b. Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*)

Manajemen berdasarkan sasaran merupakan satu bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja karyawan secara individu di waktu yang akan datang.

c. Implikasi penilaian kinerja individu dengan pendekatan MBO (*management by objective*)

d. Penilaian dengan psikolog

Penilaian dengan menggunakan psikolog untuk melakukan penilaian potensi-potensi yang akan datang, bukan kinerja masa lalu.

e. Pusat penilaian

Penilaian ini sebagai suatu bentuk penilaian pekerjaan terstandar yang tertumpu pada beragam tipe evaluasi dan beragam penilai.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Haryono (2018), kinerja merupakan konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manager dan *team leader*.
3. Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Fator sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang di kemukan Mangkunegara (2019), meliputi :

1. Faktor kemampuan *Ability*

Secara psikologis kemapuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality knowledge+skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ *superior, very, gifed, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi *Motivation*

Motivasi di artikan sebagai suatu sikap *attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif *pro* terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berfikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya

akan menunjukkan pada motivasi yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (2018), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut :

1. Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi
2. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah)
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
4. Jadi dari semua definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari intern maupun ekstern.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2019) 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 (2018) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja pegawai 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 atau kinerja yang mereka miliki.
2. Kepemimpinan. Adalah leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
3. Kerjasama. Adalah Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
4. Prakarsa. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.
5. Tanggungjawab. Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi atau pada level yang rendah.
6. Pencapaian target. Dalam pencapaian target biasanya perusahaan memiliki strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

#### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut peneliti lampirkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang diangkat terkait kinerja pegawai.

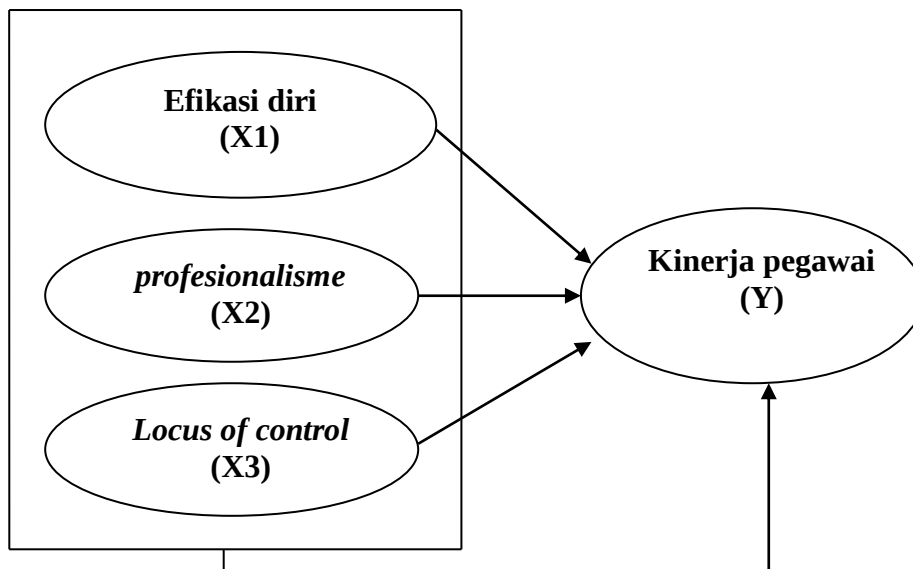
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama</b>                            | <b>Judul</b>                                                                                                                                                                                    | <b>Variabel</b>                                                                                          | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                                                                                               |
|-----------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.        | Agustini & Hendri (2023)               | Pengaruh efikasi diri dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan                                                 | Variabel bebas: efikasi diri dan <i>locus of control</i><br>Variabel terikat: kinerja pegawai            | Secara parsial dan simultan efikasi diri dan <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja                                                                                     |
| 2.        | Saimin (2023)                          | Pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran                                                                                             | Variabel bebas: efikasi diri dan disiplin kerja<br>Variabel terikat: kinerja                             | Secara parsial dan simultan efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai                                                                           |
| 3.        | Pratama (2017)                         | Pengaruh ambiguitas peran, otonomi kerja dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja personel polres kudu                                                                                      | Variabel bebas: ambiguitas peran, otonomi kerja dan <i>locus of control</i><br>Variabel terikat: kinerja | 1. <i>Locus of Control</i> berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja<br>2. Secara simultan ambiguitas peran, otonomi kerja dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja personel polres |
| 4.        | Yulistika, Imanuel, & Kristiana (2023) | Pengaruh etos kerja dan efikasi diri terhadap kinerja aparatur desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka : Studi Kasus Pada Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan Desa Namangkewa | Variabel bebas: etos kerja dan efikasi diri<br>Variabel terikat: kinerja                                 | Secara parsial dan simultan variabel etos kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.                                                         |
| 5.        | Galih <i>et al.</i> , (2024)           | Pengaruh Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran, Dan                                                                                                                                             | Variabel bebas: komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan                                               | Secara parsial hanya profesionalisme yang berpengaruh signifikan, sedangkan secara simultan                                                                                           |

| No | Nama                          | Judul                                                                                             | Variabel                                                      | Hasil Penelitian                                                                                                                                |
|----|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                               | Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor                                                          | profesionalisme Variabel terikat: kinerja                     | organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja                                                                  |
| 6. | Mida Aprilia Tarigan (2020)   | Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Percut Sei Tuan                       | Variabel bebas: profesionalisme Variabel terikat: kinerja     | profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru                                                                        |
| 7  | Hayati <i>et al.</i> , (2024) | Analisis Pengaruh Kualitas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bahan Bangunan | Variabel bebas: Kualitas dan Profesionalisme terikat: kinerja | secara simultan dan parsial profesionalisme kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

## 2.2 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



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

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan dugaan penelitian sementara yaitu :

- H<sub>1</sub>** : Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>2</sub>** : Diduga *profesionalisme* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>3</sub>** : Diduga *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>4</sub>** : Diduga efikasi diri, *profesionalisme* dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Tempat penelitian dilakukan yaitu di Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2018) populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian adalah jumlah pegawai yang berstatus pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 42 orang.

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Arikunto, 2018). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2018) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 orang responden dengan rinciannya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 3.1**  
**Formasi Jumlah Sampel Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu**

| <b>Nomor</b> | <b>Nama Bidang/Bagian</b>    | <b>Jumlah</b>   |
|--------------|------------------------------|-----------------|
| 1.           | Sekretariat                  | 12 Orang        |
| 2.           | Ketersediaan dan Distribusi  | 7 Orang         |
| 3.           | Konsumsi dan Keamanan Pangan | 8 Orang         |
| 4.           | Pengembangan Usaha Perikanan | 8 Orang         |
| 5.           | Perikanan Tangkap            | 7 Orang         |
| <b>Total</b> |                              | <b>42 Orang</b> |

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu, 2024

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

#### **3.3.2 Sumber Data**

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di instansi, badan-badan penelitian dan lain-lain. Contoh data sekunder adalah profil instansi, jumlah pegawai dll.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### 3.4.1 Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengambilan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti.

#### 3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

#### 3.4.3 Wawancara

Pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab dengan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel penelitian

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

| <b>Variabel</b>        | <b>Definisi Operasional</b>                                                                                                                                                                                | <b>Indikator</b>                                                                                                              | <b>Jenis Pengukuran</b> |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Efikasi diri<br>( X1 ) | Bandura (2018) efikasi diri adalah keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. | Bandura (2018)<br>1. Pengalaman akan kesuksesan<br>2. Pengalaman individu lain<br>3. Persuasi verbal<br>4. Keadaan fisiologis | Ordinal                 |

| Variabel                     | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                     | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                             | Jenis Pengukuran |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Profesionalisme (X2)         | Amung (2017), profesionalisme adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif.                                                                                     | 1. Motivasi<br>2. Pengalaman<br>3. Keahlian<br>4. Memiliki komitmen<br>5. Jujur<br>Widyatun (2018)                                                                                                                                                                    | Ordinal          |
| <i>Locus of control</i> (X3) | Menurut Robbins (2011:138) internal <i>locus of control</i> adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka.                             | 1. Suka bekerja keras<br>2. Memiliki inisiatif yang tinggi<br>3. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah<br>4. Selalu mencoba berfikir seefektif mungkin<br>5. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.<br>Robbins (2018) | Ordinal          |
| Kinerja Pegawai (Y)          | Hasibuan (2013:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. | 1. Loyalitas<br>2. Kepemimpinan<br>3. Kerasama<br>4. Prakarsa<br>5. tanggung jawab<br>6. Pencapaian target<br>Simamora (2018)                                                                                                                                         | Ordinal          |

### 3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Skala likert menurut Sugiyono (2018) yaitu “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Kemudian indikatornya akan dijadikan sebagai titik

tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berwujud pertanyaan atau pernyataan.

**Tabel 3.3**  
**Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner**

| Pilihan Jawaban           | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (ST)        | 5    |
| Setuju (Setuju)           | 4    |
| Ragu-Ragu (RG)            | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono (2018)

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

### 3.6.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidak adanya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini nilai  $r$  dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai  $r$  lebih besar dari nilai kritis ( $r_{\text{tabel}}$ ) berarti item tersebut dikatakan valid dengan ketentuan unruk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah jumlah variabel independennya (Sugiyono, 2018).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis data, peneliti melakukannya dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data, mengklasifikasikan data dan menginterpretasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2013:13). Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, dapat dihitung dengan menggunakan rumus TCR yaitu:

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

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

**Tabel 3.4**  
**Pedoman kriteria TCR**

| Nilai TCR    | Keterangan  |
|--------------|-------------|
| 90% - 100%   | Sangat baik |
| 72% - 89.99% | Baik        |
| 65% - 71.99% | Cukup baik  |
| 55% - 64.99% | Kurang baik |
| 0% - 54.99%  | Tidak baik  |

Sumber: Sugiyono (2018)

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Ghozali (2019) menyebutkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 23. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

#### 3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) serta menunjukkan multikolonieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2018):

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- $X_1$  = Efikasi diri
- $X_2$  = Profesionalisme
- $X_3$  = *Locus of control*
- e = Error

### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

### 3.7.5 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 23. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0,05$

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

$H_a$  : diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig \leq$  Level signifikan (5%)

artinya ada pengaruh yang signifikan efikasi diri, *profesionalisme* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

Ho : diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig  $\geq$  Level signifikan (5%) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan efikasi diri, *profesionalisme* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

### 3.7.5.2 Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan 0,05

Ha diterima jika :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

$H_a$  Diterima : Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel efikasi diri, *profesionalisme* dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.

$H_o$  Diterima : Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel variabel efikasi diri, *profesionalisme* dan *locus of control* tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Rokan Hulu.