

**PENGARUH EFIKASI DIRI, IKLIM ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN**

**KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**REGITA MAHARANI**

**NPM : 4120600092**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



# HALAMAN JUDUL

**PENGARUH EFIKASI DIRI, IKLIM ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN**

**KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Mendapat Gelar Sarjana

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**REGITA MAHARANI**

**NPM : 4120600092**

Diajukan Kepada:

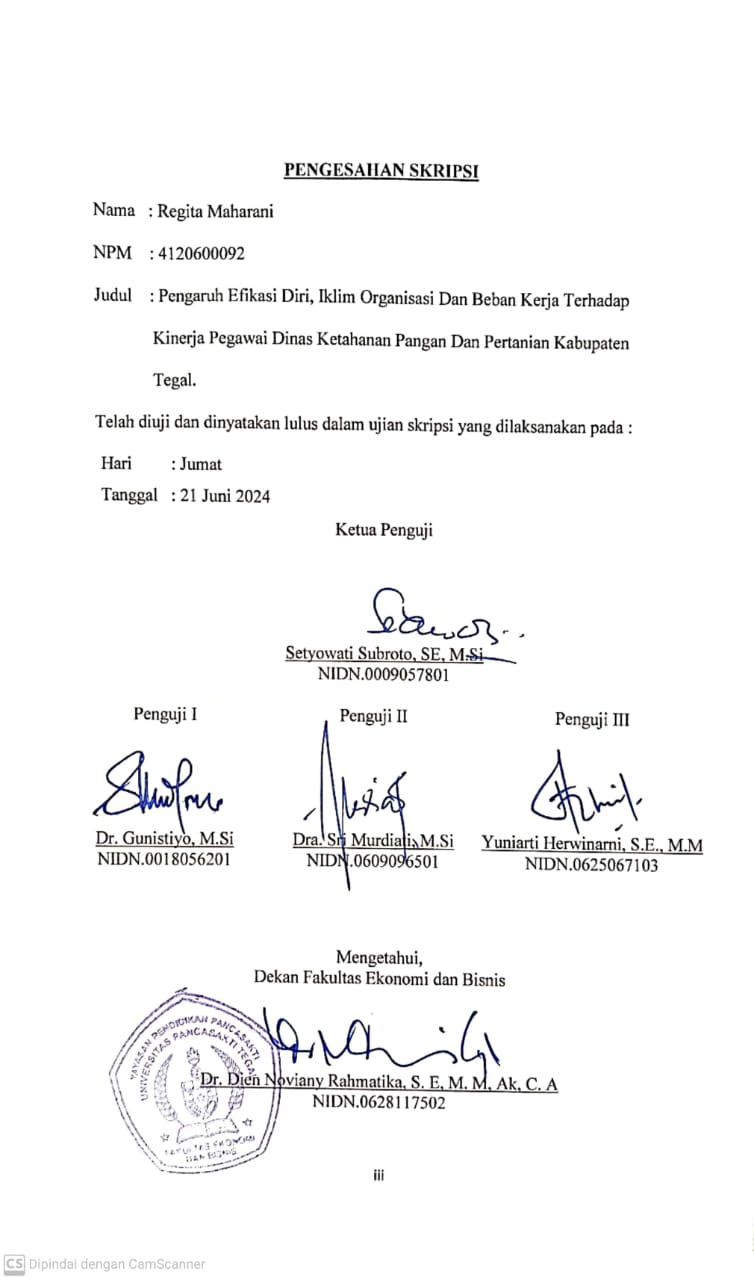
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**

# I

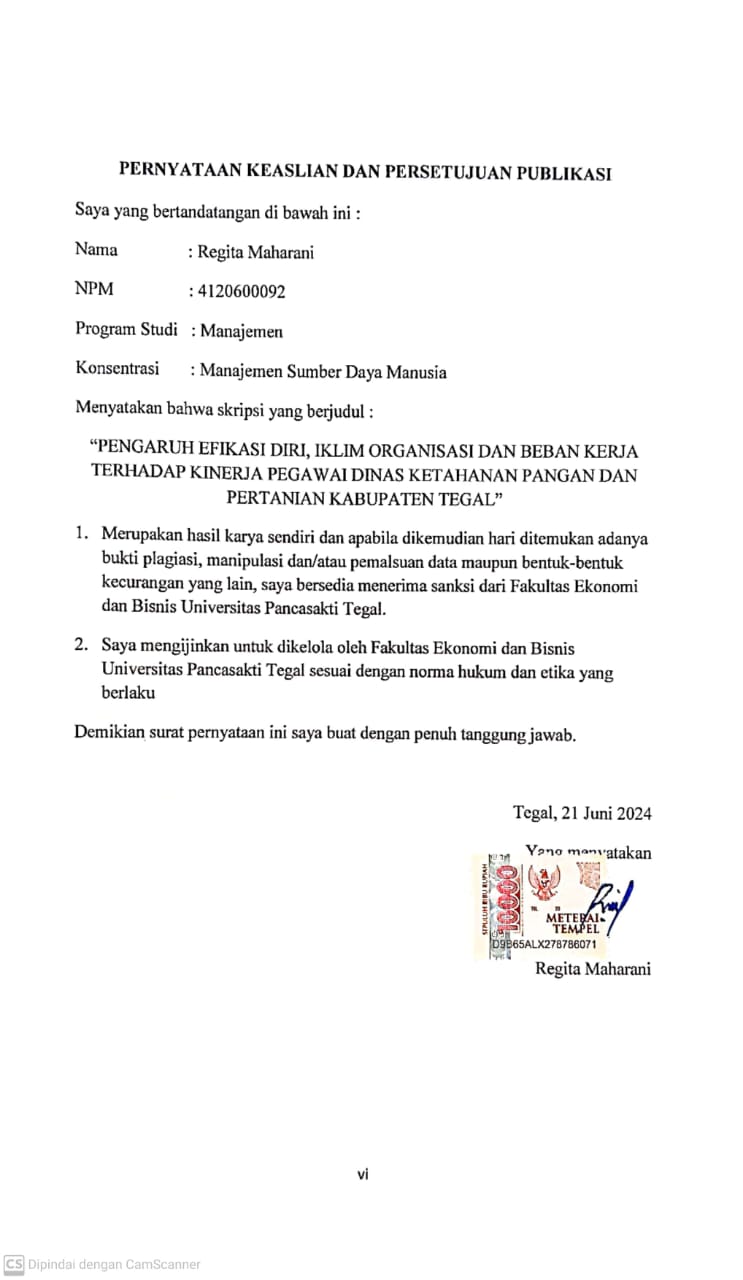
**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

“Keraguan diri adalah musuh terbesar kesuksesan. Ketika kamu percaya pada dirimu sendiri dan kemampuanmu, kamu bisa mengatasi rintangan apa pun dan mencapai impian terbesarmu. Percayalah, langkah pertama menuju keberhasilan adalah percaya bahwa kamu bisa melangkah”.

**PERSEMBAHAN**

1. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, pengetahuan dan petunjuk-Nya. Segala puji bagi Allah atas segala rahmat-Nya. Juga kepada Nabi Muhammad SAW panutan dan teladan sempurna bagi seluruh umat manusia semoga sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada beliau. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan menjadi amal jariah yang bernilai di sisi Allah SWT. Amin.
2. Terima kasih kepada Bapak Dr. Gunistyo, M.Si dan Ibu Setyowati Subroto, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu mendampingi, membimbing dan memberi arahan yang baik dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga engkau senantiasa diberikan kebahagiaan dan kesehatan.
3. Bapak saya tercinta, Bapak Taefuri. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik, memotivasi dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
4. Untuk Ibuku tersayang, Ibu Tohiroh yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta doa yang terbaik hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan sampai sarjana.
5. Dua adik perempuanku Safina Maulidiana dan Ananda Tri alifah. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses menulis skripsi ini. Terima kasih atas semangat dan doa yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi yang paling hebat.
6. Teruntuk teman-temanku Neni Natali Nurissa, Vira Ayu Jala Putri, dan Mba Tri Purwanti terima kasih atas segala dukungan, motivasi, pengalaman, waktu dan ilmu saat penulis mengerjakan skripsi. Semoga kalian diberi rezeki yang bermakna dan kebahagiaan selalu.
7. Dan yang terakhir untuk diri saya, Regita Maharani. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau seringkali merasa putus semangat atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah dimanapun berada, Regita. Apapun kurang lebihmu mari rayakan dirimu sendiri.



# ABSTRACT

**Regita Maharani, 2024, *The Influence of Self-Efficacy, Organizational Climate, And Workload on Employee Performance* Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal.**

*This research explains the common problems faced by organizations, namely regarding employee performance which is still not good. This research was conducted for several reasons that influence an employee's performance, the phenomena that exist are delays, lack of effectiveness in carrying out tasks, an unsupportive organizational climate and high workload which influences the decline in employee performance.*

*This research uses quantitative methods with data analysis tools used, namely validity test, reliability test, classical assumption test, MSI (Method of Successful Interval) test, multiple linear regression, hypothesis test, and coefficient of determination test using SPSS version 22 tools. Population in this research were all ASN employees of the Tegal Regency Food Security and Agriculture Service, totaling 35 respondents, and the sample used in this research was saturated sampling.*

*The test results in this study showed that (1) self-efficacy had a positive and partially significant effect on employee performance as shown by a tcount of 4.157 > ttable 1.695 with a significance value of 0.000 < 0.05 (2) organizational climate had a partially positive and significant effect on employee performance. which is shown by the tcount value of 2.180 > ttable 1.695 with a significance value of 0.037 > 0.05 (3) workload has a negative and partially significant effect on employee performance which is shown by the tcount value of -2.556 < ttable 1.695 with a significance value of 0.016 < 0.05 (4) Self-efficacy, organizational climate, and workload simultaneously have a positive effect on employee performance with Fcount 39.450 > Ftable 2.68 with a significance value of 0.000 < 0.05.*

*From the results of this research, it can be concluded that self-efficacy, organizational climate have a positive and significant effect on the performance of employees of the* Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal *and workload has a negative and significant effect on the performance of employees of the* Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal*.*

***Keywords: Self-Efficacy, Organizational Climate, Workload, And Performance***

# ABSTRAK

**Regita Maharani, 2024, Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal.**

Penelitian ini menjelaskan permasalahan yang umum dihadapi organisasi yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih kurang baik. Penelitian ini dilakukan karena beberapa alasan yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai, fenomena yang ada berupa keterlambatan, kurangnya efektifitas dalam mengerjakan tugas, iklim organisasi yang kurang mendukung dan beban kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji MSI (Method Of Succesive Interval), regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan alat bantu SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal yang berjumlah 35 responden, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Hasil pengujian pada penelitian ini memperoleh (1) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan nilai thitung 4,157 > ttabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 (2) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan nilai thitung 2,180 > ttabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,037 > 0,05 (3) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan nilai thitung -2,556 < ttabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05 (4) efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan Fhitung 39,450 > Ftabel 2,68 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal.

**Kata Kunci : Efikasi Diri, Iklim Organisasi, Beban Kerja Dan Kinerja**

# KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulilah peneliti ucapkan ke-hadirat allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penelitian untuk skripsi dapat selesai dengan judul “**Pengaruh Efikasi diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak.,C.A selalku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Gunistiyo, M.Si selaku dosen pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti dalam mengerjakan proposal.

Peneliti menyadari untuk skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak pihak lain yang berkepentingan

Tegal, 21 Juni 2024

Regita Maharani

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc169204493)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc169204494)

[PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc169204495)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc169204496)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_Toc169204497)

[ABSTRACT vii](#_Toc169204498)

[ABSTRAK viii](#_Toc169204499)

[KATA PENGANTAR ix](#_Toc169204500)

[DAFTAR ISI xi](#_Toc169204501)

[DAFTAR TABEL xiv](#_Toc169204502)

[DAFTAR GAMBAR xv](#_Toc169204503)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_Toc169204504)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc169204505)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc169204506)

[B. Rumusan Masalah 6](#_Toc169204507)

[C. Tujuan Penelitian 7](#_Toc169204508)

[D. Manfaat Penelitian 7](#_Toc169204509)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9](#_Toc169204510)

[A. Landasan Teori 9](#_Toc169204511)

[1. Kinerja 10](#_Toc169204512)

[2. Efikasi Diri 12](#_Toc169204513)

[3. Iklim Organisasi 18](#_Toc169204514)

[4. Beban kerja 24](#_Toc169204515)

[B. Penelitian Terdahulu 28](#_Toc169204516)

[C. Kerangka Pemikiran dan Konseptual 40](#_Toc169204517)

[D. Hipotesis 44](#_Toc169204518)

[BAB III METODE PENELITIAN 45](#_Toc169204519)

[A. Jenis Penelitian 45](#_Toc169204520)

[B. Populasi dan Sampel 45](#_Toc169204521)

[1. Populasi 45](#_Toc169204522)

[2. Sampel 46](#_Toc169204523)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 46](#_Toc169204524)

[1. Definisi Konseptual 46](#_Toc169204525)

[2. Operasionalisasi Variabel 47](#_Toc169204526)

[D. Metode Pengumpulan Data 49](#_Toc169204527)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 50](#_Toc169204528)

[1. Uji Validitas 50](#_Toc169204529)

[2. Uji Reliabilitas 51](#_Toc169204530)

[F. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis 52](#_Toc169204531)

[1. Transformasi Data 52](#_Toc169204532)

[2. Uji Asumsi Klasik 54](#_Toc169204533)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 56](#_Toc169204534)

[4. Uji Hipotesis 57](#_Toc169204535)

[5. Koefisien Determinasi 61](#_Toc169204536)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 63](#_Toc169204537)

[A. Uji Instrumen 63](#_Toc169204538)

[B. Deskripsi Objek Penelitian 68](#_Toc169204539)

[C. Analisis Data 75](#_Toc169204540)

[D. Pembahasan 84](#_Toc169204541)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 90](#_Toc169204542)

[A. Kesimpulan 90](#_Toc169204543)

[B. Saran 91](#_Toc169204544)

[DAFTAR PUSTAKA 93](#_Toc169204545)

[Lampiran-lampiran 97](#_Toc169204546)

# DAFTAR TABEL

1. Data Frekuensi Keterlambatan...........................................................................2
2. Data SKP Perilaku Kerja....................................................................................3
3. Penelitian Terdahulu........................................................................................37
4. Data Populasi...................................................................................................46
5. Operasionalisasi Variabel.................................................................................48
6. Skala Likert......................................................................................................50
7. Hasil Uji Validitas Efikasi Diri........................................................................63
8. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi................................................................64
9. Hasil Uji Validitas Beban Kerja.......................................................................65
10. Hasil Uji Validitas Kinerja...............................................................................66
11. Hasil Uji Reliabilitas........................................................................................67
12. Jenis Kelamin...................................................................................................73
13. Pendidikan Terakhir.........................................................................................74
14. Usia Responden................................................................................................74
15. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov......................................................76
16. Hasil Uji Multikolinearitas...............................................................................77
17. Hasil Uji Autokorelasi......................................................................................79
18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda...................................................................80
19. Hasil Uji Parsial (Uji t)....................................................................................81
20. Hasil Uji Simultan (Uji F)................................................................................82
21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)..............................................................83

# DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.......................................................................................44
2. Kurva Penerimaan Uji t....................................................................................58
3. Kurva Penolakan Uji F.....................................................................................60
4. Struktur Organisasi...........................................................................................70
5. Hasil Uji Heteroskedastisitas...........................................................................78

# DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian..................................................................................98
2. Jawaban Responden Pernyataan Responden Kinerja (Y)........................104
3. Jawaban Responden Pernyataan Responden Efikasi Diri (X1)...............105
4. Jawaban Responden Pernyataan Responden Iklim Organisasi (X2).......106
5. Jawaban Responden Pernyataan Responden Beban Kerja (X3)..............107
6. Uji Validitas Kinerja (Y)..........................................................................108
7. Uji Validitas Efikasi Diri (X1).................................................................110
8. Uji Validitas Iklim Organisasi (X2).........................................................112
9. Uji Validitas Beban Kerja (X3)................................................................114
10. Uji Reliabilitas Instrumen........................................................................116
11. Data Uji MSI Kinerja (Y)........................................................................117
12. Data Uji MSI Efikasi Diri (X1)................................................................118
13. Data Uji MSI Iklim Organisasi (X2)........................................................119
14. Data Uji MSI Beban Kerja (X3)..............................................................120
15. Surat Izin Penelitian.................................................................................121
16. Tabel Uji t................................................................................................122
17. Tabel Uji F...............................................................................................123
18. Tabel Uji R...............................................................................................124

# BAB I PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sungguh berguna dalam memastikan tercapainya tujuan sepadan organisasi atau instansi. Pengelolaan yang efektif dari SDM dapat mempengaruhi berbagai aspek, seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pendekatan yang tepat dalam mengelola SDM akan berdampak signifikan terhadap kinerja keseluruhan dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan. Atasan pada perusahaan mempunyai harapan pada pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. SDM sangat dibutuhkan untuk masa sekarang karena merupakan awalan untuk sebuah modal dasar dalam proses membangun sebuah intansi pemerintah, sebab itu taraf SDM selalu diubah menjadi lebih baik kemudian ditujukan supaya mencapai tujuan yang disepakati instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia merupakan kunci dalam kehidupan individu yaitu perannya secara signifikan dan terlibat secara intensif pada semua operasi organisasi. Individu memainkan peran yang aktif dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Berbeda dari faktor produksi lainnya, Orang adalah sumber daya yang mendapati rasa , pikiran, harapan, dan latar belakang yang beragam.

Dalam mengupayakan mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas dan berkuantitas, ada kendala dan kesulitan yang berakibat pada instansi sulit mencapai tujuan dari. Tantangan yang terjadi sebagian besar terkait dengan karyawan dan berasal dari dalam agensi.. Kinerja merupakan hasil kerja individu seorang pegawai yang menghasilkan tujuan bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja di dalam lingkup organisasi khususnya pada instansi pemerintah adalah penyebab penting pada pelaksaan kegiatan kerja. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan optimalisasi dalam mengerjakan suatu tugas.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada pekejerja Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, ditemukan fenomena berkaitan dengan kinerja yaitu tingkat keterlambatan yang masih cukup tinggi.

**Tabel 1**

**Data frekuensi Keterlambatan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal Periode November 2023-Februari 2024**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Terlambat** | | |
| **21-25 menit** | **26-30 menit** | **>31 menit** |
| November | 16 | 12 | 14 |
| Desember | 11 | 11 | 9 |
| Januari | 17 | 13 | 21 |
| Februari | 13 | 8 | 18 |

*Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal.*

Lihat tabel di atas, dapat dilihat data frekuensi keterlambatan pada periode November 2023 hingga Februari 2024. Pada keterangan data di atas terlihat cukup tinggi, sehinnga bisa diartikan bahwa pelanggaran dapat mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja pada organisasi.

Fenomena selanjutnya yang masih berkaitan dengan kinerja yaitu fenomena perilaku kerja. Berikut adalah data sasaran kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal tahun 2023

**Tabel 2**

**Data Sasaran Kinerja Pegawai Perilaku Kerja Periode Januari-Desember 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Perilaku Kerja** | **Ekspetasi Khusus Pimpinan** |
| **1** | **Berorientasi Pelayanan** | |
|  | Menangani dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan sikap yang ramah, efisien, penuh solusi, dan dapat diandalkan. Terus-menerus melakukan perbaikan tanpa henti. | Rating perilaku kerja:  Sangat Baik |
| **2** | **Akuntabel** | |
|  | Menjalankan kewajiban dengan integritas, rasa tanggung jawab, ketelitian, dan ketaatan pada aturan.  Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab dan efektif  Membantu orang lain belajar  Tidak menggunakan kewenangan jabatan | Rating perilaku kerja:  Sangat Baik |
| **3** | **Kompeten** | |
|  | Mengembangkan kemampuan pribadi untuk menghadapi tantangan dengan tanggung jawab  Senang membantu sesama  Mengerjakan tugas dengan mutu tertinggi | Rating perilaku kerja:  Tingkatkan Kinerja |
| **4** | **Harmonis** | |
|  | Menghormati setiap individu tanpa memandang latar belakang mereka  Senang membantu orang lain  Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung | Rating perilaku kerja:  Sangat Baik |
| **5** | **Loyal** | |
|  | Mematuhi ideologi Pancasila dan UUD 1945, setia kepada NKRI dan pemerintahan yang sah  Menjagai reputasi baik ASN, pimpinan, instansi, dan negara  Menjagai kerahasiaan jabatan serta informasi negara | Rating perilaku kerja:  Sangat Baik |
| **6** | **Adaptif** | |
|  | Dapat beradaptasi dengan perubahan  Selalu berinovasi dalam meningkatkan kreativitas  Bertindak Proaktif | Rating perilaku kerja:  Tingkatkan Kinerja |
| **7** | **Kolaboratif** | |
|  | Memberikan peluang kepada semua yang terlibat untuk bekerjasama  Membuka peluang bekerjasama untuk mendapatkan nilai tambahan  Mengoptimalkan penggunaan macam sumber daya untuk keberhasilan perusahaan | Rating perilaku kerja:  Sangat Baik |

*Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal*

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukan tentang rating perilaku kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peranian Kabupaten Tegal. Jika pada beberapa poin pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka umpan balik yang diberikan oleh pemimpin berupa arahan pertahankan kinerja atau diberikan pujian sangat baik. Tetapi jika perilaku kerjanya belum maksimal maka umpan baliknya akan mengarahkan ke tingkatkan kinerja.

Permasalahan yang terjadi pada poin kompeten yang berisi tingkatkan kompetensi, suka menolong dan melaksanakan tugas dengan baik merujuk pada kualitas kerja dalam komptensinya dan adaptif yang berisi dapat beradaptasi, bisa memperbaiki dan bisa mengendalikan diri merujuk pada kendala kerja yaitu kurangnya inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Efikasi diri merupakan Kepercayaan orang berdasarkan kapasitasnya untuk melaksanakan tugas atau kegiatan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Seseorang dengan kepercayaan diri bagus akan mampu bisa melakukan sesuatu untuk memperbaiki keadaan yang kejadian dilingkungannya. Efikasi diri pula yang mempengaruhi individu dalam melaksanakan aktivitas dan membuat hasil untuk memperoleh sasaran. Efikasi diri yang terjadi pada objek yang saya teliti ada pada kurangnya semangat saat menjalankan tugas dari pimpinan karena pengaruh kepercayaan diri seorang pegawai, kemudian efikasi dirinya menurun yang akhirnya berakibat pada kinerjanya.

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan dimana keadaan dan ciri khas pada tempat kerja yang menjadi karakter suatu intansi yang baik dalam bentuk *attitude* keseluruhan orang yang ada di dalam. Dapat digambarkan dengan situasi di dalam intansi dengan memahami perasaan anggota organisasi selama melaksanakan aktivitas selama menjalankan tujuan organisasi. Iklim organisasi yang terjadi pada Pergawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal yaitu kurangnya keselarasan kejadian di lingkungan terdalam dan terluar pada intansi, yaitu pada kondisi lingkungan sesama pekerja yang kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada permasalahan selanjutnya ada pada target tugas dengan keharusan tepat sesuai tenggat yang ditargetkan yang menjadikan beban menjadi lebih banyak. Beban kerja merupakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dihadapkan untuk pekerja menjadi keharusan untuk diselesaikan pada jam yang disepakati suatu organiasasi atau perusahaan. Beban pekerjaan timbul apabila seorang atasan memberikan tugas-tugas atau pekerjaan secara berlebihan sehingga pegawai menganggap itu adalah sebuah tekanan atau beban yang diberikan atasan. Ketika seorang atasan memberikan tugas yang terlalu banyak dan tidak sesuai *jobdesc* termasuk ke dalam beban kerja. Seringkali seorang pegawai mendapat pekerjaan yang melebihi batas jam kerja yang berakibat menghadapi pekerjaan menjadi tidak optimal. Beban kerja yang berat menimbulkan konflik, masalah kesehatan yang kemudian berimbas pada kinerja pegawai yang mengalami penurunan.

Penulisan peneliti mengambil pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal. Instansi pemerintah bertugas dalam pekerjaan dalam masalah pemerintahan menjadi tanggungjawab tugas dan daerah yang membantu di bidang ketahanan pangan dan pertanian.

1. **Rumusan Masalah**

Adapun berikut yang menjadikan rumusan dalam masalah :

1. Apakah terdapat dampak efikasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal?
2. Apakah terdapat dampak iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal?
3. Apakah terdapat dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Petanian Kabupaten Tegal?
4. Apakah terdapat dampak efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja yang secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal?
5. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ditujukan berikut ini :

1. Untuk mengetahui dampak efikasi diri terhadap kinerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui dampak iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten tegal.
3. Untuk mengetahui dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui dampak efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja yang secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal.
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat Teoritis

Penulisan penelti ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi peneliti berikutnya jika meneliti efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja. Tidak hanya itu dapat dimanfaatkan dalam menerapkan ilmu manajemen khususnya SDM manajemen.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi peneliti

Penluisan ini bisa diberikan pada pemenuhan pekerjaan akhir sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sebagai seoarang sarjana pada manajemen yang dikhususkan pada SDM. Penulisan ini dapat membuat ilmu tambahan telebih efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja.

1. Bagi Pegawai

Dengan adanya penelitian yang peneliti lakukan diharapkaan menjadi pelajaran para pekerja ketika mengerjakan sesuatu pekerjaan agar menjadi kinerja yang optimal.

1. Bagi Institusi

Penulisan skripsi ini diusahakan dapat dimanfaatkan institusi menjadi kritik, saran dan menjadikan berita mengenai efikasi diri, iklim organisasi, beban kerja dan kinerja pegawai

**BAB II  
TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

Landasan teori dalam penelitian ini mengacu pada Theory of Planned Behavior (TPB) yang pertama kali dikemukakan oleh Icek Ajzen dalam jurnalnya “From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior” (1985). Teori ini menjadi dasar analisis untuk menjelaskan hubungan antara niat dan tindakan nyata dalam penelitian ini. TPB menunjukkan bahwa perilaku aktual sering kali mengikuti niat perilaku, yang menjadikannya sebagai batasan dalam kajian ini. Dengan mengubah materi tertentu menjadi hipotesis dan rumusan variabel penelitian, teori ini memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis permasalahan yang dipelajari.

*Theory of Planned Behavior* (TPB) melihatkan Karena ketika orang percaya bahwa mereka dapat melakukan suatu tindakan tertentu dengan sukses, mereka cenderung berniat untuk melakukannya. Dua faktor yang berpadu menghasilkan peningkatan persepsi kontrol perilaku: kemampuan mengendalikan dan efikasi diri*.*

Keyakinan diriyang menuju pada tingkat persoalan yang dibutuhkan ketika menjalankan kegiatan dalam meyakinkan seorang atas kemampuannya sendiri (Ghozali, 2017).

Berikut adalah landasan teori dalam penelitian ini:

1. **Kinerja**
2. **Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja bahwa kinerja pegawai yakni akibat pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja ketika mengerjakan pekerjaanya dalam tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2017 : 67).

Setiap kinerja mempunyai pengukuran dalam di dalam organisasi dalam hal manajemen program secara menyeluruh. Kinerja diukur secara baik dan dikerjakan lebih lanjut menghasilkan sesuatu yang bernilai atau *feedback* menjelaskan kepentingan ketika memperbaiki kinerja secara berkala dalam mendapatkan hasil baik pada masa mendatang (Uha, 2017: 235).

Kinerja dimaknai dijadikan buah dari suatu proses dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara untuk bagian lain memahami dengan menganggap ini sebagai perilaku yang diperlukan dalam mencapai hasil akhir yang ditujukan (Sopiah, 2017: 351).

Kinerja mengimplementasikan hasil akhir digapai dari apa yang sudah dikerjakan, dikerjakan seorang karyawan ketika mengerjakan kerja (Paramitadewi, 2017).

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Bagi Mangkunegara (2017: 13) macam- macam pengaruh kinerja sebagai berikut:

1. Iindividual:
   1. Ahli dan bisa
   2. Permasalahan
   3. Diri seseorang
2. Psikologi:
3. Presepsi
4. Sikap
5. Pelajaran yang diambil
6. Kata-kata yang membangun

3) Organisasi:

* 1. Sumber dayanya
  2. Atasan sikapnya
  3. Apresiasi
  4. Struktur kerja

1. **Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja**

Mangkunegara (2011: 75) mengatakan bahwasannya indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kwalitas pada pekerja, dilihat dari kebaikan pekerja dalam bekerja pekerjaan ketika harus dikerjakan, yang terbagi pada tepat, teliti, keterampilan dan menjaga kerapihan
2. Kuantitas pekerjaan, tentang seberapa seorang pegawai dalam bekerja dalam satu hari, bisa melihatkan dari cepatannya kerja pekerja itu sendiri.
3. Kendala kerja, akurat atau tidak ada kesalahan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya termasuk mengambil inisiatif, mematuhi arahan, serta bersikap hati-hati dan teliti saat melakukan pekerjaan.
4. Sikapnya bekerja, pegawai yang mempunyai pengetahuan tentang tanggung jawab seseorang saat melakukan pekerjaan, termasuk sikap terhadap organisasi.
5. **Efikasi Diri**
6. **Pengertian efikasi diri**

Efikasi diri adalah kepercayaan individu pada keahlian yang dimiliki untuk membuktikan performansi yang bisa berdampak pada kehidupan (Titik, 2016: 83). Kemanjuran diri mengatur perasaan, pikiran, motivasi diri, dan perilaku individu.

Menurut Rivai & Sagala (2011: 31), mengatakan jika efikasi diri memiliki kefektifan dengan melihat orang yang bisa mengevaluasi kehidupan pribadinya dengan mendapati kemampuan dalam menuju seberapa yang bertujuan. Tingginya kepercayaan diri dianggap mampu motivasikan orang untuk bertindak secara terarah dan tepat. Kepercayaan diri ini terus berkembang seiring dengan peningkatan kemampuan dan pengalaman individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

1. **Faktor yang dipengaruhi efikasi diri**

Efikasi diri menjabarkan bentuk kepercayaan dan kepastian individu, memperkirakan kapasitas yang dimiliki menghasilkan perilaku yang diupayakan sehingga tercapai sasaran yang diharapkan. Keyakinan diri seseorang dapat dikembangkan dan dipelajari melalui empat cara., berikut (Feist. Jess & D. G, 2010: 213):

* + 1. Menguasai pengalaman yang sebelumnya

keahlian dalam bidang tertentu, khususnya kinerja sebelumnya. Kepercayaan diri seseorang sering kali meningkat setelah kinerja yang sukses dan menurun setelah usaha yang gagal.

* + 1. Sosial model

Kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas meningkat saat melihat orang lain dengan kemampuan serupa menyelesaikannya dengan sukses. Di sisi lain, melihat orang lain gagal akan membuat seseorang kurang percaya diri dengan keahlian diri.

* + 1. Sosial persuasi

Orang-orang dibimbing melalui rekomendasi, nasihat, dan bimbingan untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka mengenai kapasitas mereka untuk membantu pencapaian tujuan yang diinginkan. Ketika seseorang didorong secara lisan, mereka cenderung bekerja lebih keras dan berhasil.

* + 1. Emosional dan fisik kondisi

Perasaan yang kuat biasanya menyebabkan seseorang tidak dapat berprestasi dengan baik. Seseorang lebih cenderung memiliki ekspektasi efikasi yang rendah saat mereka berada dalam tekanan, kecemasan, atau ketakutan yang besar.

1. **Peranan self efficacy**

Menurut (Bandura, 1997) *self efficacy* membentuk sikap yang tetap dan tidak berubah. Berikut adalah peranan *self efficacy*:

* + 1. Tindakan pilihan tertentu: seorang yang terlebih mementingkan tugas disaat dia merasakan miliki keahlian sangat besar dalam melaksanakannya, daripada pekerjaan lain. Hal ini melihatkan bahwa keyakinan diri menjadikan kalisator pada perilaku lainnya.
    2. Mengerahkan upaya dan ketekunan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan. Menurut Bandura, kegigihan dan kekuatan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan keadaan sulit ditentukan oleh tingkat kepercayaan dirinya. Seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi akan merasa kurang cemas tentang kapasitasnya untuk menyelesaikan aktivitas, sehingga mereka lebih tangguh menghadapi kemunduran saat menyelesaikan tanggung jawabnya. Karena mereka akan merasa bahwa usaha mereka tidak sia-sia, mereka juga akan lebih optimal.
    3. Menuangkan ide dan perasaan ke dalam kata-kata. Orang yang kurang percaya diri seringkali merasa tidak mampu mengatasi kesulitan di tempat kerja, membesar-besarkan tantangan, dan cenderung merasa stres, mudah menyerah, serta negatif. Sebaliknya, individu yang percaya diri melihat tugas menantang sebagai kesempatan menarik, dengan pandangan dan emosi yang lebih terbuka untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi.
    4. Menunggu perilaku tersebut terwujud. Individu yang percaya diri biasanya lebih bersemangat untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Mereka terlibat dalam kontak yang lebih intens dengan tempat kerja. Karena mereka memiliki banyak kepercayaan diri terhadap bakat mereka, mereka lebih bersemangat untuk bekerja keras dan lebih inovatif dalam memecahkan masalah saat bekerja dalam tim. Di sisi lain, karena mereka melihat lebih banyak potensi untuk perbaikan daripada masalah, orang dengan kepercayaan diri yang rendah cenderung lebih menyendiri dan kurang terlihat dalam tim.

1. **Dimensi Efikasi Diri**

Menurut (Lunenburg C. Fred, 2011) menyatakan bahwa dimensi efikasi diri adalah sebagai berikut :

1. *Past performance* yaitu dasar informasi yang sangat berdampak, dari *experience* masa lampau di lihat dari pembuktian apa individu bersikap seefektif mungkin dengan menggunakan semua keterampilannya.
2. *Vicarious experience* menjelaskan peningkatan efikasi diri dari yang lama menjadi hasil yang sudah diperlihatkan sesorang.
3. *Verbal persuasion* dipergunakan ketika mempengaruhi atau mengajak sesorang diyakini mampu mencapai keinginan yang ditujukan.
4. *Emotional cues* Ketika individu berpikir saat indikator psikologis tertentu dapat digunakan untuk menilai tingkat pengetahuan mereka.
5. **Indikator Efikasi Diri**

Menurut (Lunenburg C. Fred, 2011) ada beberapa indikator efikasi diri yaitu sebagai berikut:

1. Tugas yang menantang

Pemimpin dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sering kali memandang tantangan yang sulit sebagai peluang berharga untuk pengembangan diri dan organisasi. Bagi mereka, setiap rintangan bukanlah hambatan, melainkan langkah strategis menuju pencapaian tujuan besar. Mereka memandang tantangan sebagai batu loncatan untuk meraih inovasi dan kemajuan, serta sebagai kesempatan untuk memperluas batasan kemampuan pribadi dan kolektif. Dalam pandangan mereka, setiap kesulitan adalah kesempatan untuk mengasah keterampilan, memperkuat tim, dan mendorong organisasi ke arah yang lebih ambisius dan sukses.

1. Pelatihan

Kesempatan untuk mengasah keterampilan dan memperluas pengetahuan dibutuhkan untuk memenuhi tujuan intansi.

1. Mendukung yang kepemimpinan

Ketika seorang pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahannya untuk percaya diri akan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dapat dilakukan melalui pengakuan atas prestasi dan memberikan kesempatan serta sumber daya untuk pengembangan diri.

1. Hubungan atasan dengan pegawai

Seorang atasan yang mendukung dan memperkuat efikasi diri pegawainya mendapatkan terciptanya perkumpulan pekerja yang baik dan kerja keras.

1. Peran pemimpin

Ada beberapa cara dalam organisasi ketika pemimpin dapat mempengaruhi dan memperkuat efikasi diri bawahannya seperti memberikan dukungan dan menetapkan tujuan yang jelas.

1. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan

Keyakinan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan.

1. **Iklim Organisasi**
2. **Pengertian iklim organisasi**

Menurut (Wirawan, 2009: 122) iklim organisasi merupakan pandangan dari pekerja instansi baik saat sendiri maupun perkumpulan dan orang-orang yang berhubungan dalam kejadian di lingkungan dalam intansi secara berkala, memiliki berdampak perilaku setiap intansi dan kinerja pekerjanya, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja instansi.

Indrasari (2017: 3) menjabarkan iklim organisasi merupakan tanggapan pekerja dalam menentukan lingkungan kualitas dalam perusahaan diarahkan dan dinikmati oleh pegawai dalam intansi atau perusahaan yang berimbas pada dampak perilaku dikemudian hari.

Menurut Fauzia Agustini (2019: 5) iklim organisasi merupakan pandangan karyawan terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, yang dapat memengaruhi cara karyawan mengerjakan pekerjaan dan tanggungjawabnya.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi**

(Indrasari, 2017: 8-9) mengatakan berupa ada empat komponen yang mempengaruhi lingkungan organisasi, termasuk :

1. Pemimpin suatu organisasi, yaitu tujuan yang dilakukan oleh pemimpin dalam perusahaan pada dasarnya bisa berdampak iklim organisasi suatu hal, seperti kebijakan, peraturan dan prosedur perusahaan khususnya masalah yang berkaitan pada pekerjanya dalam hal ini gaji, mode komunikasi, yang dilakukan untuk mendorong, menggunakan teknik dan kegiatan disiplin, lihat terhadap masalah yang dihadapi para pegawai dari masa ke masa, serta kebutuhan atas kebahagiaan pekerja.
2. Sikap pada pekerja, tingkah pekerja dapat mempunyai akibat iklim dalam diri para pekerja, terlebih lagi kewajiba yang harus terpenuhi pegawai dalam perilaku yang dikerjakan saat memenuhi kebutuhannya.
3. Perilaku rata-rata pekerja, terdapat hubungan tertentu pada hampir semua orang-orang ketika berinteraksi dengan pertemanan, suatu kebutuhanyang sering dipenuhioleh lingkaran dalam intansi. Ada dua cara kelompok organisasi berkembang secara khusus, secara informal sebagai kelompok pertemanan atau kelompok dengan minat yang sama dan secara formal, khususnya dalam kelompok kerja..
4. Ekssternal dalam oganisasi, beberapa penyebab di dalam instansi dapat mempengaruhi iklim kerja, yaitu kondisi ekonomi yang merupakan penyebab tersudut dalam mempengaruhi iklim.
5. **Unsur-unsur iklim yang baik**

Menurut Davis dan Newstrom (1985: 24) ada macam komponen yang membuat iklim menjadi tertata:

* + - 1. Kwalitas pimpinan.
      2. Kepercayaaan.
      3. Berkomunikasi ke bawah dan ke atas
      4. Pelaksanaaan kerja memiliki manfaat.
      5. Tanggungjawab.
      6. Keadilam dan imbalan.
      7. Diberi tenggat waktu.
      8. Diberi waktu
      9. Dikendalikan, terstruktur kemudian sistem yang jelas.
      10. Terlibat dan ada di dalamnya.

1. **Dimensi Iklim Organisasi**

Menurut (Wirawan, 2009: 18-22) ada 6 dimensi iklim organisasi, yaitu:

1. *Structure* (Struktur), pada terdapat hal situasi yang terencana dan jelas dalam hal penugasan, cara pelaksanaan dan kegagalan yang terjadi. Selain itu langkah atau kejadian pada seorang atasan dalam perusahaan berhubungan pada kebijakan, peraturan, sistem hirarki, dan birokrasi.
2. *Responsibility* (tanggung jawab), digambarkan dengan meningkatnya rasa tanggung jawab di antara anggota organisasi, sehingga betul-betul mempunyai rasa tanggung jawab yang besar pada pelaksanaan tugas.
3. *Risk* (resiko), digambarkan dengan kapasitas organisasi untuk mengendalikan risiko. Jika setiap orang dalam organisasi terlibat dalam pengambilan keputusan sejak awal, mereka semua akan siap bekerja keras dan mengambil risiko.
4. *Reward and punishment* (imbalan dan sangsi), dimensi ditunjukan hasil pemberisn immbalan dan hukuman yang berlanglung pada suatu intansi. Sistem *reward* seharusnya berlaku adil dan proposional. Maksud adil di sini berlaku mengikat setiap anggota organisasi. Dan proposional artinya *reward* dan hukuman sebaiknya deberi sesuai pada hasil prestasi dan gagalan yang diperbuat oleh karyawan atau pekerja.
5. *Warmth and support* (dukungan dan kehangatan), digambarkan pada kejadian antar pekerja . Hubungan yang berlangsung akan diberi puasnya para pekerja.
6. *Conflict* (konflik), menjabarkan gambaran kejadian pada saat masalah ketika keberlangsungan aktivitas pada intansi.
7. **Indikator Iklim Organisasi**

Menurut (Timpe, 2013: 46) Ada 6 indikator iklim organisasi, sebagai berikut:

1. Mempunyai rasa tanggungjawab, ada tanggungjawab yang rendah di lingkungan pekerja ketika memilih suatu hasil putusan pada saat atasan ada di atas hingga berakibat merendahnya iklim pada organisasi.
2. Konformitas, suatu batasan yang dibenari di intansi,seperti aturan yang menjadi keharusan diwajibkan taat pada pekerja..
3. Semangat kelompok, merujuk pada tingkat motivasi, kohesi dan semangat yang dirasakan oleh anggota tim dalam lingkungan kerja mereka. Dalam iklim organisasi yang positif semangat kelompok cenderung tinggi, anggota tim merasa termotivasi, terlibat dan saling mendukung satu sama lain.
4. Penghargaan, tujuan dari penghargaan dalam iklim organisasi adalah untuk memotivasi karyawan, memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Dalam hal ini bisa berupa pengakuan atas pencapaian individu atau tim, insentid kecil seperti hadiah atau sertifikat, dan promosi yang didasarkan prestasi
5. Standar, indikator ini dapat diukur melalui survey karyawan, tingkat absensi, tingkat pergantian karyawan dan evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh.
6. Kejelasan organisasi, sejauh mana tujuan, hasil-hasil dan harapan organisasi yang diterjemahkan dan dimaksudkan semua pekerja. Ini mencakup komuniasi yang jelas mengenai visi misi organisasi, struktur organisasi, peran dan tanggung jawa individu. Kejelasan ini membantu terciptanya lingkungan dimana karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi.
7. **Beban kerja**
8. **Pengertian beban kerja**

Menurut pengertian masyarakat, beban kerja dibagi menjadi dua jenis: beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif merujuk pada situasi di mana jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau waktu yang tersedia tidak memadai, sedangkan beban layak kualitatif mengacu pada ketidakpercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang sangat menuntut. Dengan kata lain, beban kerja mencerminkan baik jumlah pekerjaan yang berlebihan maupun tantangan yang dirasa terlalu tinggi untuk diatasi, seperti yang diuraikan oleh Munandar (2012: 87).

Menurut Yana Diana (2019) beban kerja dijelaskan suatu keadaan yang mana tugas dengan penjelasan yang harus cepat dikerjakan dalam waktu dekat atau tenggat waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja merupakan kelompok dari beberapa orang dalam pelaksanaan kegiatan yang diharuskan selesai pada waktu yang ditentukan. Setiap organisasi yang mempunyai tujuan tiap-tiap anggota, dan beban kerja berbeda-beda.

Menurut (Hermawati & Syofian, 2021) Beban kerja adalah salh satunya variabel yang harus dipahami pada perusahaan, sebab beban kerja ialah suatu indikator dalam penyebab menurunnya kinerja pegawai.

1. **Faktor-faktor dipengaruhi beban kerja**

Menurut (Muthya, 2016) mengemukakan bahwa beban kerja diberdampakmacam-macam yaitu:

* + - 1. Faktor eksternal
         1. Tugas-tugasnya saat dikerjakan dalam bentuk tata ruang, tempat bekerja, stasiun kerja, alat dan saran pekerjaan kemudian sikap dalam menghadapi penugasan , tingkat kerumitan penugasan, latihan atau pembelajaran yang diterima serta tanggungjawab penugasan.
         2. Struktur kerja seperti durasi jam kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem upah, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, dan wewenang.
         3. Lingkungan kerja mencakup berbagai dimensi yang saling berinteraksi, yakni lingkungan fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis, yang semuanya berperan sebagai faktor pemicu stres kerja (work stressors). Lingkungan fisik melibatkan kondisi seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Lingkungan kimiawi mencakup paparan terhadap bahan-bahan kimia berbahaya yang bisa mempengaruhi kesehatan secara langsung. Lingkungan biologis melibatkan risiko terkait mikroorganisme dan patogen yang dapat menimbulkan masalah kesehatan. Sementara itu, lingkungan psikologis mencakup dinamika sosial, tekanan kerja, dan interaksi interpersonal yang dapat menambah beban emosional. Keseluruhan faktor ini saling berhubungan dan bersama-sama membentuk kompleksitas stres kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan performa individu di tempat kerja*.*
      2. Faktor pada internal (dalam)

ang berasal dari dalam diri sebagai reaksi terhadap tuntutan dari luar. Ketegangan adalah istilah untuk reaksi fisiologis ini, yang dapat dievaluasi secara objektif atau subjektif. Selain aspek psikologis seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kesenangan, faktor penentu internal meliputi jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, pola makan, dan masalah kesehatan..

1. **Pengukuran beban kerja**

Pengukuran beban kerja dapat digunakan macam prosedur (Paramitadewi, 2017). Telah dibagi beban kerja dalam beberapa macam, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran subjektif

pengukuran berdasarkan penilaian dan pelaporan karyawan mengenai jumlah usaha yang harus mereka lakukan untuk menyelesaikan tugas. Skala penilaian biasanya digunakan untuk jenis pengukuran ini*.*

1. Ukuran Kinerja

Berdasarkan pengamatan terhadap tindakan atau perilaku yang ditunjukkan karyawan, pengukuran dilakukan.

1. Ukuran Fisiologis

pengukurn yang menentukan berbagai aspek reaksi fisiologis karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu untuk menentukan jumlah beban..

1. **Dimensi dan indikator-indikator beban kerja**

Menurut Manuaba (2000: 95) menerapkan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Tugas

Tugas ada pada tingkat kesulitan, dan tanggungjawab kerja.

1. Organisasi dalam pekerjaan

Organisasi kerja sama halnya lama waktunya kerja, model pada strukturnya, wewenang dan limpah tugas.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi utama: lingkungan kerja fisik, yang mencakup elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan kesehatan fisik pekerja, serta lingkungan kerja psikologis, yang melibatkan aspek-aspek emosional dan sosial seperti tekanan kerja, dinamika tim, dan dukungan manajerial, yang berperan signifikan dalam mempengaruhi kesejahteraan mental dan motivasi. Kedua dimensi ini, meskipun berbeda dalam sifat dan dampaknya, saling berinteraksi dan secara keseluruhan membentuk pengalaman kerja yang kompleks dan berpotensi mempengaruhi tingkat stres serta produktivitas individu.

1. Faktor Siomatis

Usia dan jenis kelamin merupakan contoh karakteristik somatik yang dapat menunjukkan tingkat produksi seseorang. Perbedaan jenis kelamin dalam produktivitas berarti bahwa pria biasanya lebih produktif daripada wanita, dan kinerja pekerjaan juga dipengaruhi oleh usia.

1. Kondisi Psikis

Kondisi psikis ini seperti keinginan dan kepuasan yang dirasakan pegawai.

1. **Penelitian Terdahulu**
   * + 1. Jane Margarentha Sembiring (2022) Pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas ketahanann pangan dan peternakan provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kausal variabel terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner. Dengan teknik nonprobability sampling dan insidental sampling, sampel penelitian terdiri dari 68 pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Data yang diperoleh diolah menggunakan SmartPLS 3.0, menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki koefisien jalur sebesar 0,439 terhadap kinerja dengan p-value 0,000, mengindikasikan pengaruh signifikan. Selain itu, efikasi diri juga menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,565 terhadap kepuasan kerja, dengan p-value 0,000, menandakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
       2. Steviani Yeti Juliana Masoko, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang (2022) Pengaruh efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara, menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi sebanyak 73 pegawai dan analisis menggunakan SPSS 23, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi efikasi diri, pemberdayaan, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,9%, sementara 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
       3. Graciela Virginia Katili, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing (2021) Pengaruh iklim organisasi dan kebahagiaan terhadap kinerja di dinas pertanian dan peternakan daerah provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh iklim organisasi dan kebahagiaan terhadap kinerja instansi perkantoran, menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan sampel sebanyak 60 orang, hasil uji-t menunjukkan nilai thitung untuk iklim organisasi (X1) sebesar 3.006, yang melebihi nilai ttabel sebesar 1,672 pada tingkat signifikansi 5%. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis mengenai pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima, dengan p-value sebesar 0,000, yang juga mendukung bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial.
       4. Shinta Ramadanis, Netti Indrawati dan Afni Yeni (2023). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Ddinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Solok. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, dengan sampel sebanyak 33 responden. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan model Y = 17,379 + 0,520 X1 + 0,074 X2 + e. Uji t menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai thitung 3,196 > ttabel 2,042, sedangkan komunikasi interpersonal (X2) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai thitung 0,581 < ttabel 2,042. Namun, analisis uji F mengindikasikan bahwa efikasi diri dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai honorer dengan nilai fhitung 11,579 > ftabel 3,32.
       5. Didik Darmadi, Woro Utari dan Subijanto (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catataan sipil kabupaten Pamekasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif terhadap kinerja secara parsial, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanasi. Dengan populasi sebanyak 44 orang, analisis regresi digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, dengan data diolah menggunakan SPSS 17. Uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen untuk variabel komitmen afektif (X1), komitmen kontinuan (X2), dan komitmen normatif (X3) memiliki nilai corrected item-total correlation > 0,3, serta uji reliabilitas Cronbach’s alpha > 0,6, menandakan bahwa semua variabel tersebut valid dan reliabel. Variabel kinerja pegawai (Y) juga dinyatakan valid dan reliabel, memastikan keandalan hasil penelitian.
       6. Hendra Sutrisno Marbun dan Jufrizen (2022). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dengan populasi 210 pegawai dan sampel 68 orang yang diambil melalui metode probability sampling. Analisis data dengan average variance extracted menunjukkan bahwa dukungan organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y) memiliki nilai lebih dari 0,5, mengindikasikan bahwa semua variabel yang digunakan adalah valid.
       7. Andre Permana, Sry Rosita dan Dahmiri (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Melalui Kompensasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja melalui kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kota Sungai Penuh, dengan sampel 65 orang dari populasi 80 pegawai menggunakan metode survey dan analisis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan beban kerja, baik langsung maupun melalui kompensasi sebagai variabel intervening, berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
       8. Machyulenny Fitriah dan Rediyono (2023). Pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui survei dan pengamatan pada 76 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan. Menggunakan model Ordinary Least Squares (OLS), penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi (X1), kemampuan kerja (X2), dan semangat kerja (X3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan R-Squared sebesar 0,549, menunjukkan bahwa 54,9% variasi dalam kinerja dijelaskan oleh variabel independen, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Persamaan regresi Y = -6.000 + 0.175X1 + 0.127X2 + 0.442X3 menunjukkan kontribusi positif dari semua variabel terhadap kinerja, dan F-stat sebesar 29.205 menegaskan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
       9. Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, I Gede Putu Kawina, dan Ida I Dewa Ayu Yayati W (2021). Pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja (PNS) pegawai negeri sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh self-efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, menggunakan metode regresi linear berganda dengan sampel 67 responden. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner dengan skala Likert. Analisis data, termasuk uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan uji F, menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 23.683 melebihi Ftabel 3.14, menegaskan bahwa self-efficacy dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
       10. Ekawati dan Firmansyah Kusumayadi (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas perpustakaan kota Bima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh signifikan secara parsial dan simultan iklim organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai, dengan populasi 50 orang dan sampel 34 orang menggunakan purposive sampling. Menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dan kuisioner, serta analisis SPSS 22, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan (42,2%) terhadap produktivitas kerja, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Bima, dengan sisa pengaruh dijelaskan oleh variabel lain.

**Tabel 3**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Jane Margaretha Sembring (2022) | Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada KantorDinas Ketahanan Pangan Peternakan Provinsi Sumatera Uatra | Persamaan peneltian saya dengan Jane Margaretha Sembring terletak pada efikasi diri, beban kerja dan kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Jane Margaretha adalah pada variabel kepuasan kerja |
| 2 | Steviani Yeti Juliana Masoko, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang (2022) | Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sukawesi Utara | Persamaan penelitian saya dengan Steviani Yeti Juliana Masoko, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang adalah pada variabel efikasi diri dan kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Steviani Yeti Juliana Masoko, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang adalah pada tempat penelitiannya. Penulis meneliti di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal |
| 3 | Graciella Virginia Katili, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing (2021) | Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara | Persamaan penelitian saya dengan Graciella Virginia Katili, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing adalah pada variabel iklim organisasi dan kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Graciella Virginia Katili, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing adalah pada variabel kebahagiaan |
| 4 | Shinta Ramadanis, Netti Indrawati dan Afni Yeni (2023) | Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok | Persamaan penelitian saya dengan Shinta Ramadanis, Netti Indrawati dan Afni Yeni adalah pada variabel efikasi diri dan kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Shinta Ramadanis, Netti Indrawati dan Afni Yeni adalah pada variabel komunikasi interpersonal dan pada objeknya. Objek saya adalah dinas ketahanan pangan dan pertanian kabaupaten Tegal |
| 5 | Didik Darmadi, Woro Utari dan Subijanto (2022) | Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan | Persamaan penelitian saya dengan Didik Darmadi, Woro Utari dan Subijanto adalah pada variabel kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Didik Darmadi, Woro Utari dan Subijanto adalah Pada variabel komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif |
| 6 | Hendra Sutrisno Marbun dan Jufrizen (2022) | Peran Mediasi Kepuasan kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara | Persamaan penelitian saya dengan Hendra Sutrisno Marbun dan Jufrizen adalah pada variabel kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Hendra Sutrisno Marbun dan Jufrizen adalah pada varibel kepuasan kerja, dukungan kerja dan Lingkungan kerja |
| 7 | Andre Permana, Sry Rosita dan Dahmiri (2023) | Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Melalui Kompensasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi | Persamaan penelitian saya dengan Andre Permana, Sry Rosita dan Dahmiri adalah pada variabel beban kerja | Perbedaan penelitian saya dengan Andre Permana, Sry Rosita dan Dahmiri adalah pada variabel kompetensi kerja, kompensasi dan komitmen organisasi. Selain itu pada objek, yaitu objek penelitian saya pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal |
| 8 | Machyulenny Fitriah dan Rediyono (2023) | Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan | Persamaan penelitian saya dengan Machyulenny Fitriah dan Rediyono adalah pada variabel iklim organisasi dan kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Machyulenny Fitriah dan Rediyono adalah pada variabel kemampuan kerja dan semangat kerja. Selain itu ada pada objek penelitian. Objek penelitian saya adalah dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal |
| 9 | Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, Dr. I Gede Putu Kawiana dan Ida I Dewa Ayu Yayati W (2021) | Pengaruh Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil | Persamaan penelitian saya dengan Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, Dr. I Gede Putu Kawiana dan Ida I Dewa Ayu Yayati W adalah pada variabel self efficacy dan kinerja | Perbedaan penelitian saya dengan Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, Dr. I Gede Putu Kawiana dan Ida I Dewa Ayu Yayati W adalah pada variabel komitmen organisasi dan pada objek. Objek penelitian saya adalah dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal |
| 10 | Ekawati dan Firmansyah Kusumayadi (2023) | Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima | Persamaan penelitian saya dengan Ekawati dan Firmansyah Kusumayadi adalah pada variabel iklim organisasi | Perbedaan penelitian saya dengan Ekawati dan Firmansyah Kusumayadi adalah pada variabel stres kerja dan produktivitas kerja. Selain itu objek, yaitu pada penelitian saya pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten Tegal |

1. **Kerangka Pemikiran dan Konseptual**

Kerangka pemikiran didalam penulisan ini melihatkan dampak variabel terikat dan bebas. Variabel terikat di dalam penulisan ini merupakan efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja.

* + - * 1. **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target, yang berdampak signifikan pada kinerja. Karyawan yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap efikasi diri cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan di organisasi. Penelitian oleh Shinta Ramadanis dkk. (2023) menunjukkan adanya hubungan parsial antara efikasi diri dan kinerja pegawai tidak tetap, dengan indikator efikasi diri seperti tingkat, kekuatan, dan generalisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

* + - * 1. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Iklim organisasi mencerminkan kondisi dan fitur tempat kerja yang dipengaruhi oleh perilaku, watak, dan individu dalam organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas kinerja. Atmosfer internal dan iklim organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas organisasi. Penelitian oleh Graciella Virginia dkk. (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Data dari kuesioner mengungkapkan bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki persepsi tinggi terhadap iklim organisasi mereka, mengindikasikan bahwa iklim organisasi yang baik dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

* + - * 1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja adalah faktor krusial yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan, karena tingkat beban kerja yang tinggi dapat menurunkan potensi kerja dan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Penelitian oleh Jane Margaretha Sembring (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja untuk memelihara efektivitas kinerja di lingkungan kerja.

* + - * 1. **Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Efikasi diri bisa juga diartikan pada individu pekerja yang melakukan aktivitas pada intsnasi atau perusahaan seharusnya selalui ada keinginan untuk usaha, rajin dan bersungguh- sungguh untuk mendapatkan kinerja yang berguna. Anggota organisasi selama melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, and Iklim organisasi menjelaskan konsep yang menggambarkan suasana interne dalam organisasi. Selain itu beban kerja merupakan aspek yang menjadi salah satu untuk diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi penyebab dalam menimbulkan pada kinerja pekerja. Artinya efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja dapat mengganggu semangat bekerja sehingga efesiensi dan efektifitas dalam menjalaknkan tugas atau pekerjaan tidak dapat diharapkan dan berakibat turunnya kinerja karyawan.

Penelitian oleh Prasetya et al. (2022) mengungkapkan bahwa efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui analisis regresi linier berganda. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara yang saling terkait dan berinteraksi. Efikasi diri yang tinggi mendorong keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas, iklim organisasi yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan beban kerja yang terkelola dengan baik menghindarkan penurunan performa. Dengan demikian, kinerja pegawai sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh kombinasi ketiga variabel ini, menunjukkan bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, perlu adanya keseimbangan dan pengelolaan yang efektif dari ketiga faktor tersebut dalam organisasi. Kerangka pemikiran peneulisan ini ditunjukan yaitu:

Efikasi Diri (X1)

H1

Kinerja Pegawai (Y)

Iklim Organisasi (X2)

H2

Beban Kerja (X3)

H3

H4

**Gambar 1**

**Kerangka Konseptual**

Keterangan **:**

**: Garis Simultan**

**: Garis Parsial**

1. **Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2017: 100) Hipotesis ialah hasil awal dari salah satu pernyataan penelitiann, kemudian pertanyaan ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban baru dianggap suatu pendahuluan karena didasarkan dengan teori menurut ahli daripada fakta jelas yang didapatkan melalui perkumpulan data. Dengan demikiann hipotesis bisa diartikan dengan jawaban sesuai teori awal sebelum didukung oleh bukti empiris yang relevan.

H1 : Terdapat dampak efikasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupten Tegal

H2 : Terdapat dampak iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal

H3 : Terdapat dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal

H4 : Terdapat dampak efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal.

**BAB III  
METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penulisan ini menggunakan metode studi asosiatif informal dengan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dan hubungan antara variabel-variabel tersebut, dengan data yang dijelaskan dalam bentuk angka untuk mengukur pengaruhnya secara kuantitatif.

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 119) Istilah "populasi" mengacu pada pemisahan umum dari hal-hal yang kualitas dan atributnya telah ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan pengambilan kesimpulan selanjutnya. Sebanyak 35 pekerja ASN dari Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal menjadi populasi penelitian.

**Tabel 4**

**Data Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **BAGIAN** | **JUMLAH** |
| 1 | Sekretariat | 9 |
| 2 | Bagian Pertanian | 3 |
| 3 | Bagian Prasarana Pertanian | 3 |
| 4 | Bagian Ketahanan Pangan | 5 |
| 5 | Bagian Penyuluh Pertanian | 4 |
| 6 | Bagian Peternakan dan kesehatan hewan | 11 |
| **JUMLAH** | | **35** |

1. **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini diambil dari atribut populasi yang lebih luas, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2017: 120), dan terdiri dari 35 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang, memungkinkan seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian, setiap individu dalam populasi tersebut menjadi bagian dari sampel, memastikan representasi yang menyeluruh dan akurat untuk analisis. Pendekatan ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang populasi yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sebenarnya dari seluruh karyawan yang terlibat.

1. **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**
2. **Definisi Konseptual**

Berikut adalah definisi konseptual dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

1. **Kinerja**

(Mangkunegara, 2017: 67) pengertian dari kinerja merupakan akibat dari pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja ketika mengerjakan pekerjaanya dalam tanggungjawabnya.

1. **Efikasi Diri**

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tantangan, yang pada gilirannya mempengaruhi performansi dan hasil dalam kehidupan mereka. Menurut Titik Kristiani (2016: 83), efikasi diri bukan hanya sekadar percaya pada kemampuan diri, tetapi juga mencakup kepercayaan bahwa keterampilan dan kompetensi yang dimiliki dapat membuktikan diri secara efektif dalam berbagai situasi. Keyakinan ini memainkan peran krusial dalam membentuk bagaimana seseorang mendekati tugas dan tantangan, mempengaruhi tingkat usaha yang dikeluarkan, ketahanan dalam menghadapi rintangan, dan akhirnya, dampaknya terhadap pencapaian hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, efikasi diri berfungsi sebagai dasar psikologis yang mendorong individu untuk mengejar tujuan mereka dengan penuh percaya diri dan tekad.

1. **Iklim Organisasi**

Menurut Wirawan (2007:122) iklim organisasi merupakan opini dari pekerja instansi, baik individu maupun kelompok, dan mereka yang secara teratur terlibat dalam urusan internal organisasi, memengaruhi bagaimana setiap organisasi berperilaku dan bagaimana para anggotanya bekerja, yang pada gilirannya memengaruhi seberapa baik kinerja organisasi secara keseluruhan.

1. **Beban Kerja**

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja suatu unit atau pemegang posisi adalah jumlah total tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.. Setiap organisasi memiliki tujuan dan tugas yang berbeda.

1. **Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel yang dikaitkan dengan penelitian ini yaitu efikasi diri (X1), iklim organisasi (X2), dan beban kerja (X3), serta kinerja pegawau sebagai variabel (Y). Untuk menentukan secara efektif dalam penelitian ini, maka diterapkan dalam indikator dan dimensi yaitu:

**Tabel 5**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item Pertanyaan** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | Kualitas Kerja | 1. Tepat 2. Teliti 3. Terampil 4. Bersih | 1,2,3,4 | Ordinal | Mangkunegara (2011:75) |
| Kuantitas Kerja | 1. Kecepatan kerja | 5 |
| Kendala Kerja | 1. Instruksi 2. Inisiatif 3. Kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan 4. Rajin melaksanakan tugas | 6,7,8,9 |
| Sikap Pekerjaan | 1. Sikap terhadap perusahaan | 10 |
| Efikasi Diri (X1) | *Past Performance* | 1. Tugas yang menantang | 1,2 | Ordinal | Lunenburg(2011:96) |
| *Vicarious Experience* | 1. Pelatihan 2. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan | 4,5,6 |
| *Verbal Persuasion* | 1. Hubungan atasan dngan pegawai | 7,8 |
| *Emotional Cues* | 1. Peran pemimpin 2. Kepemimpinan yang mendukung | 9,10 |
| Iklim Organisasi (X3 | Struktur | 1. Pemberian tugas 2. Prosedur saat dilaksankan 3. Hambatan mungkin terjadi | 1, 2, 3 | Ordinal | Wirawan (2009:18) |
| Tanggung Jawab | 1. Rasa tanggung jawab yang besar pada pelaksanaan tugas | 4 |
|  | Resiko | 1. Melaksanakan pekerjaan 2. Menghadapi resiko | 5,6 |  |  |
| Imbalan dan Sanksi | 1. Berlaku adil 2. Proposional | 7,8 |
| Kehangatan dan Dukungan | 1. Interaksi antar anggota | 9 |
| Konflik | 1. Permasalahan dalam aktivitas suatu organisasi | 10 |
| Beban Kerja (X3) | Tugas | 1. Tingkat kesulitan 2. Tanggung jawab pekerjaan | 1,2 | Ordinal | Manuaba (2000:95) |
| Organisasi Kerja | 1. Pelimpahan tugas 2. Wewenang | 3,4 |
| Lingkungan Kerja | 1. Kerja fisik 2. Kerja psikologis | 5,6 |
| Faktor Siomatis | 1. Jenis kelamin 2. Umur | 7,8 |
| Kondisi Psikis | 1. Keinginan 2. Kepuasan | 9,10 |

1. **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penulisan penelitian ini, metodologi pengumpulan data memanfaatkan jenis data primer, yang diperoleh melalui observasi langsung di lapangan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, yang menjadi objek studi utama. Metode observasi langsung memungkinkan peneliti untuk mengamati dan mencatat kondisi serta dinamika aktual yang terjadi di lokasi, memberikan wawasan mendalam dan autentik mengenai praktik dan proses yang relevan. Dengan mengamati secara langsung, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih akurat dan representatif mengenai keadaan nyata di instansi tersebut, memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan situasi dan konteks yang sesungguhnya dalam lingkungan kerja yang sedang diteliti. Yang mana memperoleh data yang akurat, peneliti melakukan macam-macam tindakan yaitu:

1. Wawancara

Wawancara ini dilaksanakan langsung sebagai penulis dengan pekerja untuk mendapatkan data dan informasi yang efektif. Peneliti melaksanakan wawancara stuktur dan tidak terstruktur untuk mendapat data yang sesuaui dengan efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja.

1. Kuesioner

Kuesioner dilaksanakan dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan yang ditulis pada responden agar mendapatkan hasil yang akurat dan jelas.

Kuisioner ini diharapkan untuk menguji angket sebagai tolak ukur sumber data yang relevan. *Skala likert* adalah skala pengukuran yang dipergunakan dalam penulisa ini dengan bentuk ordinal. Terdapat lima kategori nilai dalam jawaban responden antara lain :

**Tebel 6**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban** | **Skor** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Seuju (STS) | 1 |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Uji validitas memiliki tujuan untuk menghitung pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat ditentukan sah/valid/tepat yang dapat mengukur konstruk tertentu, (Ghozali. I, 2018: 52). Uji validitas disebut valid saat berkolerasi signifikan terhadap skor total ditaraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) atau jika r hitung > atau r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Rumus yang dipakai untuk menghitung validitas adalah :

Keterangan :

rxy : koefisien korelasi antar variabel x dan y

: Seluruh responden

𝛴XY : Seluruh hasil perkalian skor butir dengan skor total

𝛴X : Seluruh skor butir

𝛴 : Seluruh skor butir kuadrat

𝛴Y : Seluruh skor total

𝛴 : Selurh skor total kuadrat

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018:131), reliabilitas adalah ukuran keandalan alat ukur, yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran saat diulang. Alat ukur dianggap reliabel jika koefisien alfa lebih besar dari 0,60, menandakan bahwa hasil pengukuran konsisten dan dapat dipercaya. Rumus perhitungan ketergantungan adalah (Arikunto Suharsimi, 2019:239):

=

Keterangan :

r11 : reliabilitas instrumen

K : sejumlah butir pertanyaan

𝛴𝜎 : seluruh varians butir

𝛴 : seluruh varians total

1. **Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Setelah mengumpulkan data dari semua responden, proses analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data, penyajian variabel, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan verifikasi hipotesis. Peneliti yang tidak menyertakan hipotesis tidak menyelesaikan analisis sepenuhnya. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan menggunakan statistik, yang terdiri dari statistik deskriptif dan inferensial. Statistik inferensial terbagi menjadi dua jenis: parametrik dan non-parametrik.

1. **Transformasi Data**

Transformasi data adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval, yang penting untuk analisis regresi linier berganda. Penggunaan data ordinal tanpa transformasi dapat mengakibatkan interpretasi model yang keliru. Teknik penskalaan ini memastikan bahwa data ordinal diubah ke skala interval untuk analisis yang lebih akurat (Sugiyono, 2017:25).

Menurut Sugiyono (2017:25) dalam transformasi dataterdapat langkah-langkahnya yaitu:

1. Perhatikan semua jawaban responden dan kuisioner yang diberikan kepada responden.
2. Karakteristik yang diidentifikasi oleh sekelompok responden sengan skor 1, 2, 3, 4, 5 dan ditulis dalam frekuensi.
3. Jumlah frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan disetiap kolom skor untuk menemukan nilai proporsi kumulatif.
5. Nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif dengan menggunakan tabel distribusi normal.
6. Gunakan tabel densitas untuk menemukan nilai tinggi dentitas untuk tiap Z.
7. Tentukan nilai pada skala dengan rumus sebagai berikut:

SV=

1. Langkah berikutnya adalah menggunakan rumus berikut untuk mengubah nilai skala dari nilai skala ordinal ke skala interval setelah menghitung SV:

*Y = Svi + [Svmin]*

Scale value (Sv) terkecil diubah menjadi sama dengan satu (=1) dan masing-masing skala diubah menurut perubahan skala terkecil, sehingga mendapatkan Transformed Scaled Value (TSV) yang merupakan nilai skala interval.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Syarat awal yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda merupakan pengertian dari pengujian asumsiklasik. Pengujian tersebut menentukan untuk koefisien tidak bias dalam menentukan pengujian dalam ketepatan estimasi. Untuk menunjukan ketepatan uji asumsi klasik ini dilakukan beberapa pengujian asumsi klasik, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel independen dalam regresi, digunakan uji multikolinearitas. Model regresi dianggap baik jika variabel independen tidak berkorelasi. Faktor Inflasi Varians (VIF) mengukur adanya multikolinearitas, dengan nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 10 menunjukkan potensi masalah (Ghozali, 2018).

1. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data dalam suatu penelitian terdistribusi secara teratur atau tidak, lakukan uji kenormalan. Uji statistik Kolmogorove-Smirnov digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2018:161). Berikut ini menjadi dasar untuk keputusan yang dibuat dengan uji kenormalan Kolmogorove-Smirnov::

1. Saat signifikansi ≥ 0,05 artinya data berdistribusi normal.
2. Saatsignifikansi ≤ 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal.
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam regresi memeriksa apakah varians residual tidak konsisten di antara observasi (Ghozali, 2018:137). Masalah heteroskedastisitas tidak ada jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan antara kesalahan periode t-1 dan periode t dalam model regresi (Ghozali, 2018: 111). Masalah autokorelasi terdeteksi jika ada korelasi, dan dapat diuji menggunakan Durbin-Watson (DW Test)*.*

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:248). Dalam penelitian ini, metode tersebut akan diterapkan untuk menganalisis dampak beban kerja, iklim organisasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal.

Analisis linier berganda digunakan dalam pengujian variabel terikat dengan variabel bebas dengan menggunakan regresi sebagai berikut :

Ŷ1 = a + ß1X1 + ß2X2+ ß2X3 + e

Sugiyono (2017:188)

Keterangan :

Ŷ1 = Kinerja

a = Konstanta

ß1,2,3, = Koefisien Regresi

X1 = Efikasi Diri

X2 = Iklim Organisasi

X3 = Beban Kerja

e = error of tem

1. **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan supaya mengetahui apakah terdapat dampak secara estimasi dan nyata dari variabel bebas terhadap variabel dependen. Agar bisa menerima hipotesis yang diambil, maka diajukan berikut:

1. Uji t (parsial)

Uji t diterapkan untuk mengevaluasi seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen, seperti efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dengan uji ini, dapat diidentifikasi secara individual seberapa besar kontribusi setiap variabel dalam mempengaruhi kinerja pegawai, memberikan wawasan mendalam tentang pengaruh spesifik dari setiap faktor terhadap hasil kinerja dalam konteks penelitian. Langkah-langkah dalam uji t sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.
2. Rumusan hipotesis nihil dan alternatifnya untuk variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

𝐻0: 𝛽1 = 0, tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

𝐻𝑎: 𝛽1 ≠ 0, terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

1. Rumusan hipotesis nihil dan alternatifnya untuk variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

𝐻0: 𝛽2 = 0, tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

𝐻𝑎: 𝛽2 ≠ 0, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

1. Rumusan hipotesis nihil dan alternatifnya untuk variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai.

𝐻0: 𝛽3 = 0, tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

𝐻𝑎: 𝛽3 ≠ 0, terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan merujuk pada ambang batas toleransi yang ditetapkan untuk menerima kemungkinan kesalahan dalam menguji hipotesis terhadap parameter yang diestimasi. Dalam konteks ini, taraf signifikan biasanya ditetapkan pada 5% (α=0,05), yang mengindikasikan bahwa ada 95% tingkat kepercayaan dalam hasil analisis. Artinya, jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka hasilnya dianggap signifikan secara statistik, memberikan keyakinan bahwa temuan tersebut tidak terjadi secara kebetulan.

1. Menentukan kriteria pengujian

diterima apabila = ≤ ≤

diterima apabila = > atau <



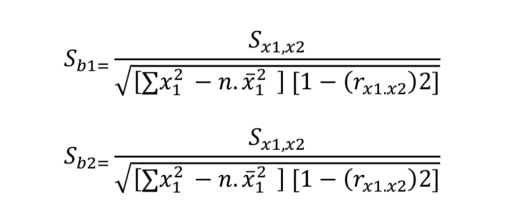
**Gambar 2**

**Gambar 2**

**Kurva Penerimaan Uji t**

1. Menghitung nilai t hitung

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus

berikut :

Menentukan nilai deviasi standar :

=

Menentukan t hitung dengan formalitas sebagai berikut :

=

Keterangan :

t = Besarnya t hitung

b = Koefisien Regresi Variabel

Sb = Standar Eror Variabel

1. Kesimpulan

= Diterima atau di tolak

1. Uji F (simultan)

Uji F mengukur pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai Fhitung melebihi Ftabel, maka H0 diterima, menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%. Berikut adalah langkah-langkah untuk menguji simultan :

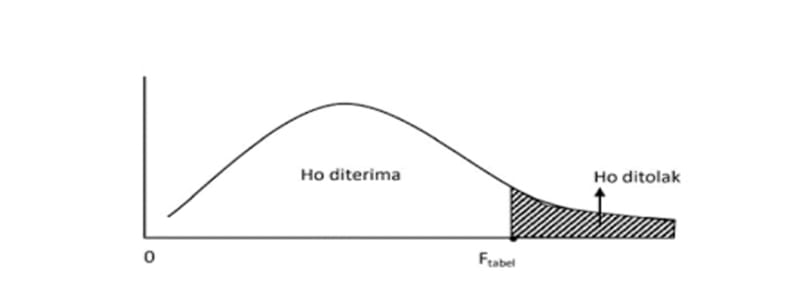
1. Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatif adalah :

Ho: β1: β2: = 0 , artinya tidak terdapat pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

H0: β1: β2: β3 ≠ 0 , artinya terdapat pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

1. *Level of significance* untuk menentukan hasil signifikan dari korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (α = 0,05).
2. Kriteria pengujian hipotesis

Jika nilai > 5% maka ditolak dan diterima



Jika nilai < 5% maka diterima dan ditolak

**Gambar 3**

**Kurva Penolakan dan Penerimaan Uji F**

1. Menentukan F hitung

Rumus :

=

Dimana :

Jkreg = 𝑏1∑𝑋1𝑌 + 𝑏2∑𝑋2𝑌 + 𝑏3∑𝑋3𝑌

Jkres = ∑𝑌 2 – Jkreg

Keterangan :

Jkreg = seluruh Kuadrat Regresi

Jkres = seluruh Kuadrat Residu

K = seluruh Variabel Bebas

N = Ukuran Sampel

1. Kesimpulan

diterima atau ditolak

1. **Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2018: 92) Koefisien determinasi berusaha mengukur pemanfaatan model terhadap seluruh % variasi bebas. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur bagaimana variabel independen memengaruhi peningkatan ketika nilai variabel dependen berfluktuasi. Rentang nilai R2 adalah 0 hingga 1. Semakin kuat korelasi antara model dan variabel dependen, semakin tinggi koefisien determinasi. Koefisien determinasi diuji dengan menggunakan rumus berikut.:

D = + 100%

Keterangan :

D : Nilai koefisien determinasi

: Kuadran koefisien korelasi

Dalam memilih analisis koefisien determinasi, nilai r2 menjadi indikator penting untuk menilai seberapa baik variabel independen menjelaskan variabilitas variabel dependen. Koefisien determinasi r2 dikatakan ideal jika mendekati angka 1, yang menandakan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, jika r2 bernilai 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hampir tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sehingga hubungan antara keduanya sangat lemah. Dengan kata lain, nilai r2 yang tinggi menunjukkan model yang kuat dan relevan, sementara nilai yang rendah menunjukkan model yang kurang efektif dalam menjelaskan hubungan antara variabel.