**BAB IV**

# BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Instrumen

1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk memastikan akurasi pernyataan dalam kuesioner dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel. Suatu item dinyatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel, dengan derajat kebebasan df = n-2 dan taraf signifikan 0,05.

1. Uji Validitas Efikasi Diri

Kuesioner yang dirancang untuk mengukur efikasi diri mencakup 10 pernyataan yang akan diuji untuk validitasnya menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Proses ini bertujuan memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner secara akurat mengukur aspek efikasi diri yang dimaksud. Dengan mengandalkan SPSS, penelitian ini dapat memverifikasi bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas yang memadai, menjadikannya alat yang andal untuk evaluasi efikasi diri pada responden.

**Tabel 7**

**Hasil Uji Validitas Efikasi Diri**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Instrumen | rhitung | rtabel | Keterangan |
| X1 | 0,727 | 0,361 | Valid |
| X2 | 0,525 | 0,361 | Valid |
| X3 | 0,506 | 0,361 | Valid |
| X4 | 0,632 | 0,361 | Valid |
| X5 | 0,608 | 0,361 | Valid |
| X6 | 0,414 | 0,361 | Valid |
| X7 | 0,747 | 0,361 | Valid |
| X8 | 0,645 | 0,361 | Valid |
| X | 0,526 | 0,361 | Valid |
| X10 | 0,668 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Data Primer SPSS 22 yang diolah*

Karena r hitung lebih besar dari r tabel, temuan pengolahan data validitas untuk variabel efikasi diri menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner valid. Oleh karena itu, kesepuluh butir pernyataan tersebut dianggap sah dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian mendatang.

1. Uji Validitas Iklim Organisasi

Kuesioner iklim organisasi terdiri dari 10 pernyataan yang akan diuji validitasnya memakai program spss versi 22.

**Tabel 8**

**Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Instrumen** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| X1 | 0,583 | 0,361 | Valid |
| X2 | 0,553 | 0,361 | Valid |
| X3 | 0,661 | 0,361 | Valid |
| X4 | 0,408 | 0,361 | Valid |
| X5 | 0,488 | 0,361 | Valid |
| X6 | 0,526 | 0,361 | Valid |
| X7 | 0,636 | 0,361 | Valid |
| X8 | 0,551 | 0,361 | Valid |
| X | 0,705 | 0,361 | Valid |
| X10 | 0,525 | 0,361 | Valid |

 *Sumber: Data Peimwe SPSS 22 Yang Diolah*

Sesuiai hasil pengolahan data untuk uji validitas variabel iklim organisasi, seluruh item pernyataan dalam kuesioner adalah sah dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Uji Validitas Beban Kerja

Kuesioner beban kerja terurai dari 10 pernyataan yang akan diuji validitasnya memakai program SPSS versi 22.

**Tabel 9**

**Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Instrumen** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| X1 | 0,685 | 0,361 | Valid |
| X2 | 0,500 | 0,361 | Valid |
| X3 | 0,536 | 0,361 | Valid |
| X4 | 0,445 | 0,361 | Valid |
| X5 | 0,638 | 0,361 | Valid |
| X6 | 0,754 | 0,361 | Valid |
| X7 | 0,455 | 0,361 | Valid |
| X8 | 0,662 | 0,361 | Valid |
| X | 0,500 | 0,361 | Valid |
| X10 | 0,536 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Data Primer SPSS 22 Yang Diolah*

Karena nilai rhitung > rtabel, maka hasil pengolahan data uji validitas variabel beban kerja membuktikan akan semua butir pernyataan dalam kuesioner yakni valid.

1. Uji Validitas Kinerja

Kuesioner kinerja terurai dari 10 pernyataan yang akan diuji validitasnya memakai SPSS versi 22.

**Tabel 10**

**Hasil Uji Validitas Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Instrumen** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| X1 | 0,713 | 0,361 | Valid |
| X2 | 0,490 | 0,361 | Valid |
| X3 | 0,623 | 0,361 | Valid |
| X4 | 0,582 | 0,361 | Valid |
| X5 | 0,692 | 0,361 | Valid |
| X6 | 0,612 | 0,361 | Valid |
| X7 | 0,593 | 0,361 | Valid |
| X8 | 0,731 | 0,361 | Valid |
| X9 | 0,392 | 0,361 | Valid |
| X10 | 0,422 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Data Primer SPSS 22 Yang Diolah*

Karena angka r-hitung lebih tinggi daripada r-tabel, temuan pemrosesan data uji validitas untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner tersebut sah. Hasilnya, ditentukan bahwa kesepuluh klaim tersebut benar dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian tambahan.

1. **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dipakai menentukan alat pengumpulan data bisa terbukti tingkat akurasi, stabilitas atau konsistensi. Uji reliabilitas direalisasi memakai uji *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel.

**Tabel 11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach Alpha*** | **Standar Koefisien Alfa** | **Keterangan** |
| Efikasi Diri | 0,805 | 0,60 | Reliabel |
| Iklim Organisasi | 0,754 | 0,60 | Reliabel |
| Beban Kerja | 0,771 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja | 0,788 | 0,60 | Reliabel |

 *Sumber: Data Primer SPSS 22 Yang Diolah*

Hasil menurut tabel di atas, variabel kinerja memiliki alpha Cronbach sebesar 0,788, variabel iklim organisasi memiliki alpha Cronbach sebesar 0,754, variabel beban kerja memiliki alpha Cronbach sebesar 0,771, dan variabel efikasi diri memiliki alpha Cronbach sebesar 0,805. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa data tersebut reliabel. Oleh karena itu, setiap item dalam setiap variabel dianggap tepat untuk digunakan sebagai alat ukur.

## Deskripsi Objek Penelitian

1. **Deskripsi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal**
2. **Profil Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal**

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian berfungsi sebagai bagian integral dari pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di sektor Pertanian, Peternakan, dan Ketahanan Pangan. Dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, lembaga ini beroperasi di bawah arahan Walikota melalui Sekretaris Daerah. Terletak di Kecamatan Slawi, Kabupaten Tegal, di alamat Jl. Jenderal Ahmad Yani, Procot, Kec. Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah 52412, dinas ini bertugas melaksanakan berbagai program dan kebijakan untuk meningkatkan ketahanan pangan dan pengelolaan pertanian di wilayah tersebut.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian memiliki tugas sebagai berikut:

- Rumusan kebijakan pada kebidangan pangan

- Pelaksana kebijakannya pada kebidangan pangan

- Pelaksana evaluasi dan laporan

- Implementasi reformasi birokrasi

- Melaksankan manajemen dinas, dan

- Pelaksana tugas tambahan yang memberikan oleh bubati sesuai dengan wilayah

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal merupakan institusi yang memiliki enam bidang utama, yaitu Sekretariat, Pertanian, Ketahanan Pangan, Peternakan dan Kesehatan Hewan, Penyuluhan, serta Sarana dan Prasarana. Setiap bidang memiliki peran spesifik dalam mendukung tugas-tugas pemerintah daerah, termasuk merancang dan melaksanakan program-program yang selaras dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Dinas ini berperan penting dalam mengkoordinasikan dan mengatur kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan ketahanan pangan, pengelolaan pertanian, dan pelayanan publik di sektor pertanian dan peternakan di Kabupaten Tegal.

1. **Visi dan Misi**
2. Visi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal

Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya, dan Berakhlak Mulia.

1. Misi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal
2. Menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan efektif yang memprioritaskan kepentingan rakyat.
3. Meningkatkan daya saing melalui pembangunan infrastruktur yang handal, berkualitas, dan terintegrasi serta berwawasan lingkungan.
4. Membangun perekonomian rakyat yang kokoh, maju, berkeadilan, dan berkelanjutan.
5. Meningkatkan kualitas SDM melalui pengembangan layanan bidang pendidikan, kesehatan, dan social melalui penggunaan teknologi ilmu pengetahuan.
6. Menciptakan tata kehidupan yang aman, tentram dan nyaman sambil mempertahankan tradisi dan kearifan lokal.
7. **Struktur Organisasi**

**![Skripsi 2 Regita [Compatibility Mode] - Microsoft Word (Product Activation Failed) 6_12_2024 7_33_38 AM]()**

*Sumber: Data Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab. Tegal*

Adapun rincian tugas dari struktur organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal :

1. Kepala Dinas
2. Menyusun perencanaan Strategis
3. Mengimplementasi program
4. Monitoring dan evaluasi
5. Pengelolaan sumber daya
6. Pengembangan pertanian lokal
7. Memastikan peningkatan kualitas pangan
8. Koordinasi dan sinergi
9. Pemberdayaan masyarakat
10. Penanggulangan krisis pangan
11. Membuat laporan dan koordinasi
12. Sekretariat
13. Menyusun rencana kerja tahunan jangka panjang
14. Administrasi umum
15. Pengelola keuangan
16. Mengelola administrasi kepegawaian
17. Pelayanan teknis dan operasional
18. Mengelola hubungan dengan media dan masyarakat
19. Menyusun laporan hasil pemantauan
20. Menyusun kebijakan dan prosedur operasional standar
21. Bagian Ketahanan Pangan
22. Melaksanakan program ketahanan pangan
23. Pengawasan dan evaluasi ketahanan pangan
24. Mengelola data dan informasi mengenati situasi pangan
25. Mengadakan penyuluhan dan pelatihan kepada masyarakat untuk meningkatkan kesadaran tentang ketahanan pangan
26. Berkolaborasi dan bekerjasama dengan organisasi lain
27. Menyusun rencana penanggulangan jika terjadi krisis pangan
28. Bagian Pertanian
29. Melakukan pengembangan pertanian
30. Pengawasan kegiatan pertanian
31. Memberikan penyuluhan kepada petani
32. Pengelolaan lahan pertanian
33. Pemantauan dan evaluasi program pertanian
34. Bagian Prasarana Pertanian
35. Membuat pengembangan infrastruktur pertanian (seperti irigasi, jalan pertanian, gudang penyimpanan
36. Pengadaan sarana dan prasarana pertanian untuk mendukung kegiatan petani dan peningkatan produksi pertanian
37. Bagian Penyuluh Pertanian
38. Memberikan penyuluhan dan pendampingan kepada petani terkait teknik pertanian, penggunaan pupuk, pengendalian hama dan penyakit tanaman.
39. Penerapan praktik pertanian yang berkelanjutan.
40. Bagian Peternakan dan Kesehatan Hewan
41. Melakukan pengembangan peternakan
42. Pengawasan kesehatan hewan
43. Penyuluhan peternakan
44. Pengelolaan pakan ternak
45. Pengawasan kesehatan hewan
46. Melakukan penyuluhan peternakan
47. Pengelolaan pakan ternak
48. Memantau dan pengendalian penyakit hewan
49. **Deskripsi Responden**
50. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan dalam sebuah tabel berikut :

**Tabel 12**

**Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | Laki-laki | 12 | 34,3% |
| 2 | Perempuan | 23 | 65,7% |
| Total | 35 | 100% |

*Sumber: Data Primer Diolah*

Berdasarkan tabel 7, data menunjukkan bahwa dari total responden, sebanyak 12 pegawai atau 34,3% adalah laki-laki, sementara 23 pegawai atau 65,7% adalah perempuan. Ini mengindikasikan bahwa proporsi perempuan di antara responden jauh lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, mencerminkan distribusi jenis kelamin yang tidak seimbang dalam kelompok yang diteliti.

1. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13**

**Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | Paket C | 1 | 2,9% |
| 2 | SMA/SMK | 4 | 11,4% |
| 3 | DIII | 3 | 8,6% |
| 4 | S1 | 22 | 62,9% |
| 5 | S2 | 5 | 14,3% |
| Total | 35 | 100% |

*Sumber: Data Primer Diolah*

Berdasarkan informasi yang tertuang dalam tabel 8, profil pendidikan terakhir dari pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal menunjukkan variasi yang mencerminkan tingkat pendidikan yang cukup beragam di antara mereka. Dari data tersebut, terdapat satu pegawai atau 2,9% yang memiliki pendidikan terakhir tingkat paket C, menandakan kehadiran individu dengan latar belakang pendidikan dasar. Selanjutnya, empat pegawai atau 11,4% telah menyelesaikan pendidikan di tingkat SMA/SMK, sementara tiga pegawai atau 8,6% memiliki gelar Diploma III. Yang paling mencolok adalah 22 pegawai atau 62,9% yang telah mencapai tingkat pendidikan S1, menunjukkan dominasi tingkat pendidikan ini di kalangan pegawai. Selain itu, lima pegawai atau 14,3% telah meraih gelar S2, menggambarkan adanya kontribusi dari individu dengan pendidikan pascasarjana. Distribusi pendidikan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi, dengan S1 menjadi yang paling umum, sedangkan persentase pegawai dengan pendidikan lebih rendah cenderung lebih kecil.

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui gambaran usia responden disajikan tabel berikut ini:

**Tabel 14**

**Usia Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia (Tahun)** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | 21-30 tahun | 5 | 14,3% |
| 2 | 31-40 tahun | 7 | 20% |
| 3 | >41 tahun | 23 | 65,7% |
| Total | 35 | 100% |

*Sumber: Data Primer Diolah*

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 9, distribusi usia responden di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal menunjukkan kecenderungan yang jelas terhadap kelompok usia yang lebih matang. Dari total responden, lima orang atau 14,3% berada dalam rentang usia 21-30 tahun, mencerminkan kehadiran generasi muda di lingkungan kerja tersebut. Kelompok usia 31-40 tahun diwakili oleh tujuh orang, yang berkontribusi sebesar 20% terhadap keseluruhan responden, menunjukkan adanya kekuatan tenaga kerja yang relatif berpengalaman. Namun, dominasi yang paling mencolok terlihat pada kelompok usia di atas 41 tahun, yang terdiri dari 23 orang atau 65,7%, menandakan bahwa mayoritas pegawai berada dalam tahap karier yang lebih lanjut dan berpengalaman. Data ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal didominasi oleh individu dengan usia yang lebih tua, yang dapat berimplikasi pada tingkat pengalaman dan stabilitas dalam organisasi.

## Analisis Data

1. Transformasi Data

Dalam penelitian ini, transformasi data dilakukan dengan mengubah skala pengukuran dari data ordinal menjadi interval sehingga alat analisis regresi berganda dapat digunakan. Proses ini dikenal dengan Method Successive Interval (MSI).Hasil transformasi data terlampir dalam lampiran halaman 116-119.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik
2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan apakah distribusi residual model regresi mengikuti pola normal. Model regresi idealnya memiliki residual yang terdistribusi normal, memudahkan analisis statistik. Data dianggap normal jika nilai signifikansi uji lebih besar dari 0,05. Metode yang umum digunakan untuk menguji distribusi normal adalah Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 15**

**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 35 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.74375777 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 |
| Positive | .103 |
| Negative | -.067 |
| Test Statistic | .103 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

*Sumber: Data Output SPSS 22*

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, nilai probabilitas P atau Asymp.Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0,200, yang > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal, menunjukkan bahwa distribusi data residual tidak menyimpang dari pola distribusi normal yang diharapkan. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan memenuhi salah satu asumsi penting untuk analisis statistik yang valid.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang agar menentukan keberadaan korelasi antara variabel independen yang menjadi bagian dari penelitian ini. Jika ada korelasi, maka disebut gejala multikolinearitas; jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas.

**Tabel 16**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.022 | 3.527 |  | 2.275 | .030 |  |  |
| Efikasi Diri | .874 | .210 | .906 | 4.157 | .000 | .141 | 7.094 |
| Iklim Organisasi | .442 | .203 | .437 | 2.180 | .037 | .167 | 5.993 |
| Beban Kerja | -.523 | .205 | -.495 | -2.556 | .016 | .179 | 5.592 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber: Data Output SPSS 22*

Hasil tabel menunjukkan bahwa semua nilai Tolerance > 0,10 dan tidak ada nilai VIF < 10, mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa kesamaan variance residual dalam regresi, dan dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan grafik Scatterplot*.*



**Gambar 5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada grafik scatterplot yang disajikan, tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu di atas dan di bawah sumbu Y nol. Penataan titik-titik ini mengindikasikan bahwa tidak ada konsentrasi atau pola sistematis yang muncul dalam residual, yang berarti model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan kata lain, sebaran varians residual adalah konsisten di seluruh rentang nilai, menegaskan bahwa model regresi memenuhi kriteria untuk tidak adanya heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22 menghasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 17**

**Uji Autokorelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .918a | .844 | .828 | 2.63963 | 1.719 |
| a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Iklim Organisasi, Beban Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber: Data Output SPSS 22*

Pada Tabel 17, nilai Durbin-Watson yang tercatat adalah 1,719. Jika dibandingkan dengan nilai batas dL yang sebesar 1,2833 dan dU sebesar 1,6528 dari tabel Durbin-Watson untuk signifikansi 0,05, dengan jumlah data sebanyak 35 dan tiga variabel independen (k), Durbin-Watson berada dalam rentang 1,6528 < 1,719 < 2,3472. Rentang ini, di mana nilai Durbin-Watson lebih besar dari dU dan kurang dari 4, menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang dianalisis. Dengan kata lain, distribusi residual dari model regresi tidak menunjukkan pola berulang yang mengindikasikan adanya autokorelasi.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk menentukan sejauh mana setiap variabel independen, baik secara individual maupun kolektif, mempengaruhi variabel dependen. Analisis ini membantu mengidentifikasi apakah hubungan antara variabel-variabel independen dan variabel terikat bersifat positif atau negatif. Dengan demikian, analisis regresi linier berganda tidak hanya menggambarkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel, tetapi juga memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks yang lebih luas.

**Tabel 18**

**Hasil Regresi Linier Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.022 | 3.527 |  | 2.275 | .030 |
| Efikasi Diri | .874 | .210 | .906 | 4.157 | .000 |
| Iklim Organisasi | .442 | .203 | .437 | 2.180 | .037 |
| Beban Kerja | -.523 | .205 | -.495 | -2.556 | .016 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber: Data Output SPSS 22*

Berdasarkan dari data di atas pada kolom Unstandardizad Coefficient sebagai berikut:

Y= 8,022 + 0,874 X1 + 0,442 X2 – 0,523 X3

Konstanta dalam model regresi sebesar 8,022 menunjukkan bahwa, ketika semua variabel independen efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja—tidak mengalami perubahan, nilai kinerja pegawai akan tetap konstan pada angka ini. Koefisien regresi untuk variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,874 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam efikasi diri akan berdampak positif terhadap kinerja, meningkatkan hasil kerja pegawai. Begitu pula, koefisien regresi variabel iklim organisasi (X2) yang mencapai 0,442 menunjukkan bahwa perbaikan dalam iklim organisasi juga akan mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, koefisien regresi untuk beban kerja (X3) sebesar -0,523 menandakan bahwa setiap penurunan beban kerja akan berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, koefisien regresi berganda yang sebesar 0,793 menunjukkan hubungan positif, artinya, jika efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja mengalami peningkatan secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan signifikan..

1. Hasil Uji Hipotesis
2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dengan melakukan uji ini, kita dapat mengidentifikasi seberapa besar peran masing-masing faktor independen dalam memengaruhi variabel yang tergantung, serta menentukan signifikansi dampaknya terhadap hasil akhir. Uji ini memberikan wawasan mendalam tentang relevansi setiap variabel dalam model regresi, memastikan bahwa setiap faktor yang diuji benar-benar memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Hasil dari perhitungan uji t dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 19**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.022 | 3.527 |  | 2.275 | .030 |
| Efikasi Diri | .874 | .210 | .906 | 4.157 | .000 |
| Iklim Organisasi | .442 | .203 | .437 | 2.180 | .037 |
| Beban Kerja | -.523 | .205 | -.495 | -2.556 | .016 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

*Sumber: Data Output SPSS 22*

1. Efikasi Diri (X1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,157 dengan nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa H1 diterima. Temuan ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, efikasi diri terbukti memiliki dampak yang kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana diukur oleh nilai t dan tingkat signifikansi yang sangat rendah. Ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

1. Iklim Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, nilai t hitung tercatat sebesar 2,180 dengan nilai signifikansi 0,037. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t yang cukup tinggi dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, terbukti bahwa kondisi dan atmosfer kerja dalam organisasi memiliki dampak yang substansial dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan di tempat kerja.

1. Beban Kerja (X3)

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,556 dengan tingkat signifikansi 0,016. Dengan nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05, H3 diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai dapat diatribusikan pada meningkatnya beban kerja, yang menunjukkan bahwa semakin berat beban yang harus ditanggung, semakin besar dampak negatifnya terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang efisien untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan.

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F secara fundamental berfungsi untuk mengevaluasi dampak kolektif dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Dengan mengukur sejauh mana variabel-variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat, uji ini memberikan wawasan tentang kekuatan hubungan keseluruhan antara variabel-variabel tersebut. Dalam konteksnya, uji F memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah perubahan pada variabel-variabel independen secara bersamaan dapat menghasilkan perubahan yang signifikan pada variabel dependen, sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang interaksi dan kontribusi variabel-variabel dalam model regresi. Hasil dari perhitungan uji F dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 20**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 977.184 | 3 | 325.728 | 39.450 | .000b |
| Residual | 255.959 | 31 | 8.257 |  |  |
| Total | 1233.143 | 34 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja |
| b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Iklim Organisasi, Efikasi Diri |

*Sumber: Data Otput SPSS 22*

Hasil uji simultan mengungkapkan bahwa nilai F hitung mencapai 39,450 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menandakan pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Angka ini menunjukkan bahwa secara kolektif, ketiga variabel tersebut memiliki dampak yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa perubahan dalam efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja secara bersamaan dapat secara substansial mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai berkembang. Dengan kata lain, analisis ini menegaskan bahwa interaksi antara variabel-variabel tersebut berperan penting dalam menentukan hasil kinerja pegawai secara keseluruhan.

1. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik variasi dalam variabel bebas menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pengujian ini mengungkapkan seberapa besar pengaruh perubahan pada variabel bebas memengaruhi perubahan variabel dependen secara keseluruhan.

**Tabel 21**

**Hasil Uji Kkoefisien Determinasi (R2)**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .918a | .844 | .828 | 2.63963 | 1.719 |
| a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Iklim Organisasi, Beban Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

 *Sumber: Data Output SPSS 22*

Koefisien determinasi Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,828, atau 82,8%. Ini berarti 82,8% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja, sementara 17,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

## Pembahasan

Penulisan ini bertuju untuk mengetahui efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penulisan ini disajikan berikut ini:

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal

Berdasarkan hasil uji t, efikasi diri (X1) terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), yang menguatkan hipotesis bahwa pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih termotivasi, proaktif, dan siap menghadapi tantangan. Namun, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal menghadapi masalah terkait kurangnya keyakinan diri pegawainya akibat minimnya pelatihan. Ketidakcukupan pelatihan membuat pegawai merasa tidak siap menyelesaikan tugas, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Steviani Yeti (2022) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis dari Rivai dan Sagala (2011) menegaskan bahwa efikasi diri yang tinggi memotivasi individu untuk bertindak secara efektif, berkat keyakinan mereka akan kemampuan diri. Secara praktis, rendahnya efikasi diri di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal mengarah pada penundaan pekerjaan dan penurunan produktivitas. Untuk mengatasi masalah ini, disarankan agar dinas tersebut melakukan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawainya, sehingga dapat memperbaiki kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa iklim organisasi (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), yang mengonfirmasi hipotesis bahwa lingkungan kerja berperan krusial dalam menentukan produktivitas pegawai. Iklim organisasi, sebagai refleksi dari persepsi kolektif mengenai nilai, norma, dan praktik di tempat kerja, berperan dalam menciptakan suasana yang mendukung efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai. Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, tantangan yang dihadapi meliputi kurangnya keterbukaan komunikasi dan dukungan dari atasan, yang menyebabkan keterasingan pegawai serta rendahnya motivasi dan penurunan kinerja. Data menunjukkan bahwa penilaian terhadap sikap adaptif pegawai, termasuk penyesuaian pekerjaan dan kreativitas, memperlihatkan adanya kelemahan signifikan.

Dari perspektif teoritis, Indrasari (2017) mengemukakan bahwa iklim organisasi mencerminkan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, yang selanjutnya mempengaruhi perilaku mereka. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal. Ketidakjelasan dalam deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang tumpang tindih menyebabkan kebingungan di antara pegawai, memicu ketidaknyamanan yang berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan transparansi dan dukungan dalam pengembangan karir guna memperbaiki kinerja pegawai.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal

Hasil uji t parsial mengungkapkan bahwa beban kerja (X3) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja (Y), yang mengonfirmasi hipotesis bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat merugikan produktivitas pegawai. Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal, ketidakadilan dalam pembagian tugas dan perencanaan yang buruk menyebabkan beban kerja tidak merata, memicu stres parah di kalangan pegawai. Tekanan dari atasan dan ketidakmampuan pegawai untuk mengatasi kesulitan tambahan berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Dian Asriani dkk. (2018), yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks teori, Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah totalitas tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang bervariasi antar organisasi sesuai standar masing-masing. Secara praktis, penelitian ini menyoroti bahwa beban kerja berlebihan, termasuk tugas di luar jam kerja dan tenggat waktu yang tidak realistis, secara signifikan menurunkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa mengurangi beban kerja dan memberikan tugas secara adil dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan semakin rendah beban kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

1. Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini terbukti benar. Koefisien determinasi memperjelas bahwa ketiga variabel tersebut—efikasi diri, iklim organisasi, dan beban kerja—secara kolektif mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Tegal. Temuan ini menegaskan bahwa setiap variabel memiliki kontribusi signifikan terhadap kualitas dan efektivitas kinerja pegawai. Efikasi diri yang rendah sering kali membuat pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya, sementara iklim organisasi yang penuh ketidaknyamanan akibat perbedaan pendapat antarpegawai dapat mengurangi kenyamanan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, seperti Shinta Ramadanis dkk. (2023), yang menegaskan dampak efikasi diri terhadap kinerja pegawai, serta Graciella Virginia dkk. (2021), yang menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap performa kerja. Selain itu, penelitian Dian Asriani dkk. (2018) menyoroti dampak negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen yang baik dalam menangani aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Pendekatan yang berfokus pada peningkatan efikasi diri, menciptakan iklim organisasi yang mendukung, dan mengelola beban kerja dengan bijaksana, akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja.

**BAB V**

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Terdapat dampak positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal.
2. Terdapat dampak positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal.
3. Terdapat dampak negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal.
4. Terdapat dampak positif dan signifikan efikasi Diri, Iklim Organisasi, dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal.

## Saran

Rekomendasi berikut dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian, diskusi, dan kesimpulan:

1. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal mengenai permasalahan pada kinerja tentang tingginya tingkat keterlambatan pegawai dan rating perilaku kerja yang masih kurang baik, diharapkan pegawai agar datang tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan agar kinerja mengalami peningkatan.
2. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal mengenai efikasi diri.yaitu melakukan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan tenknis dan manajerial pegawai, memberikan dukungan yang diberikan oleh atasan, memberikan penghargaan dan pengakuan sebagai motivasi dan kepercayaan diri. Dengan demikian diharapkan Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal dapat meningkatkan efikasi diri pegawainya yang akan meningkatkan kinerja dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.
3. Untuk iklim organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal diharapkan pegawai selalu memperhatikan tanggungjawab pada tugas yang diberikan dari pemimpin yang selalu siap melaksanakan pekerjaan. Adapun dalam permasalahan sanksi yang harus diterima jika terbukti melakukan pelanggaran.
4. Bagi beban kerja yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Tegal. Pegawai diharapkan dapat mengatasi kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan dan bisa meminimalisir stres yang dihadapi dengan mengerjakan pekerjaan tanpa ditunda terlebih dahulu.